



**BANSKOBYSŤRICKÝ
SAMOSPŔÁVNÝ KRAJ**



**ZARIADENIE
SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
RADMERA**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Zamestnávateľ : Zariadenie sociálnych služieb Radmera
zastúpený : PhDr. Miroslava Urbíliková, riaditeľ
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Zariadení sociálnych služieb Radmera
zastúpená : Mgr. Iveta Balážová, predseda

na druhej strane

v záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu

v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, Zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych zástupcov
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa
- c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (členovia základnej odborovej organizácie, rodinní príslušníci a pod.).

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou
 - b) možnosť používať telefón, internet, za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri ZSS Radmera spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. Členom odborovej organizácie sa stáva zamestnanec Zariadenia sociálnych služieb Radmera po uplynutí skúšobnej doby. Členom odborovej organizácie môže byť aj

zamestnanec na materskej a rodičovskej dovolenke, zamestnanec na dôchodku a to na základe predloženej žiadosti a s povinnosťou úhrady udržiavacieho príspevku v zmysle stanov SLOVES.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky vo výške 1% z čistej mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie.
3. Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 8

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu Výboru Základnej odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
3. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15

kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

4. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 10

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),

- n) vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať za pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov (§ 151 ods. ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 11

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 20 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Článok 12

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.
4. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku základného pracovného času vymedzeného v pracovnom poriadku.
5. Zamestnávateľ po prerokovaní s odborovým orgánom súhlasí s čerpaním hodín presahujúcich mesačný fond pracovného času pri pružnom pracovnom čase aj v rámci základného pracovného času vymedzeného v pracovnom poriadku. Zamestnanec, ktorý využíva pružný pracovný čas, musí mať vyrovnaný pracovný fond do troch mesiacov.
6. Za prácu nadčas bude zamestnancovi poskytnuté náhradné voľno, ktoré je potrebné vyčerpať do 3 mesiacov od vzniku náhradného voľna, najneskôr však do konca kalendárneho roku, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.
7. Zamestnávateľ zavádza pružný pracovný čas na týchto pracoviskách a u týchto profesií:
Úsek riaditeľa:
 - riaditeľ
 - ekonóm, MK
 - hospodársko-administratívny pracovník
 - PAM, prevádzkár stravovania
 - sociálny pracovník – koordinátor administratívnych činností
 -
8. Zamestnávateľ pri zaradovaní zamestnancov do pracovných smien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov.

Osobitne prihliadne najmä na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.

9. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
10. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s odborovým orgánom.
11. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej smeny, ktorý nie je prácou nadčas patrí zamestnancovi
 - a) dohodnutá peňažná náhrada v sume funkčného platu zamestnanca alebo
 - b) náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie
12. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných smien.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie s náhradou v sume funkčného platu zamestnanca
14. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
15. Zamestnávateľ najmenej raz ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
16. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.
17. Režim home Office je forma organizácie a výkonu práce, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy to umožňuje

- a) Prácou vykonávanou za mimoriadnych okolností je práca, ktorú zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa na dohodnutom mieste výkonu práce, najmä pre vážne osobné dôvody zamestnanca alebo prechodné, krátkodobé prevádzkové dôvody zamestnávateľa
- b) Posúdenie skutočnosti pri schvaľovaní práce v režime home Office u zamestnanca vykonáva zamestnávateľ a to na základe žiadosti, pričom berie na zreteľ najmä to, že takáto práca nie je vopred dohodnutá ako pravidelná, ale jedná sa len o výnimočné prípady
- c) So zamestnancom, ktorý bude vykonávať prácu home Office bude spísaný dodatok k pracovnej zmluve
- d) Jedná sa o tieto pracovné pozície:
- riaditeľ
 - ekonóm, MK
 - hospodársko-administratívny pracovník
 - PAM, prevádzkár stravovania
 - sociálny pracovník- koordinátor administratívnych činností
 - sestra
- e) Ukončenie práce v home Office:
- Zamestnávateľ odvolá zamestnanca z dohodnutého miesta výkonu práce, nakoľko je nevyhnutná jeho prítomnosť na pracovisku
 - Pominuli dôvody práce v režime home Office
 - Pretrvávajú technické problémy, ktoré znemožňujú výkon práce v režime home Office, že výkon takejto práce nie je efektívny.

Článok 13

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre zamestnancov v jednosmenných prevádzkach

- od 6,00 h do 14,00 h
- od 7.00 h do 15.00 h – sociálny pracovník pre voľnočasové aktivity
- pri pružnom pracovnom čase je voliteľný pracovný čas od 6,00 h do 18,00 h so základným pracovným časom od 7.00 h do 13.00 h
- pre zamestnancov v jednosmennej prevádzke – inštruktor sociálnej rehabilitácie od 6,00 h do 14,00 h , od 7.00 h do 15.00 h ,
- od 8,00 h do 16,00 h v pracovných dňoch pondelok až štvrtok

b) pre zamestnancov vo viacsenných prevádzkach

opatrovateľ:	prvá zmena	od 6,00 h do 18,00 h
	druhá zmena	od 18,00 h do 6,00 h
kuchár:	prvá zmena	od 6,00 h do 13,45 h
	druhá zmena	od 10,15 h do 18,00 h

Článok 14

1. Základná výmera dovolenky v súlade s KZ VS je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Zamestnanec, ktorý pracuje v priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času má nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
3. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
4. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na týchto pracovných pozíciách:
 - sestra,
 - opatrovateľ
 - inštruktor sociálnej rehabilitácie.
 - sociálny pracovník
5. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec čerpal priebežne počas celého roka s tým, že v období do 30. júna kalendárneho roka zamestnanec je povinný vyčerpať si minimálne 2/4 výmery dovolenky za príslušný kalendárny rok, ak na ňu zamestnancovi vznikol nárok a ak určeníu a čerpaniu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca (práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, úraz) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.

Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto

podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.

6. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak v trvaní 6 (7) týždňov. Zamestnávateľ určuje zamestnancom čerpať dovolenku tak, aby sa do nasledujúceho roka prenášalo maximálne 5 dní riadnej dovolenky s podmienkou jej vyčerpania najneskôr do 31.3. daného roka.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
8. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno zamestnancovi v tomto rozsahu:
 - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na 52,5 hod v kalendárnom roku, u zamestnancov, ktorí majú pružný pracovný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - b) sprevádzanie
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie na 52,5 hod v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. Pri osobných prekážkach v práci a poskytovaní pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy zamestnancovi, zamestnávateľ postupuje podľa paragrafov 136 až 141 Zákonníka práce.

Článok 15

Zamestnávateľ umožni počas pracovného času čas potrebný na očistu, pokiaľ tento čas nenaruší pracovnú činnosť zariadenia, zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti: Ošetrovateľská a opatrovateľská starostlivosť, sociálna rehabilitácia, prevádzkové činnosti/ varenie jedla, pranie bielizne, upratovanie priestorov, údržba /.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

Článok 17

Výpovedná doba je 2 a 3 mesiace v zmysle Zákonníka práce.

Článok 18

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, vyplatí zamestnávateľ **odstupné podľa §76 odst. 1 a 2 Zákonníka práce**

Článok 19

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo **výške dvoch funkčných platov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.
2. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
4. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.
5. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP .

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi týždeň pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 22

Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 23

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Postupujeme podľa organizačného poriadku. Zamestnanci zaradení do platovej triedy č. 1 a č.2 podľa katalógu pracovných činností – remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone prác vo verejnom záujme , môžu byť zaradení do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy bez započítania odbornej praxe. Jedná sa o tieto pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce :

- Platová trieda č.1 – upratovačky , robotníčka v práčovni
- Platová trieda č.2 – opatrovatelky, kuchárky, servisno-domovnícky pracovník
- Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti poradensko-psychologických služieb a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie o 5 %.
- Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 o 10 – 25 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná

proporcionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.

- Zamestnávateľ pri zmene platovej triedy dôsledne dbá na to, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.

Článok 24

1. Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadne osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov vyplatí osobný príplatok podľa týchto zásad:
 - kvalitné vykonávanie pracovných činností nad rámec pracovných povinností,
 - dodržiavanie pracovného poriadku ,
 - plnenie úloh z kontrolných činností, účasť a organizovanie kultúrnych, záujmových a zábavných činností pre PSS,
 - zastupovanie počas PN, OČR , MD , RD a riadnej dovolenky
2. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.
3. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca.

Článok 25

Príplatok za smennosť, príplatok za prácu v noci (paragraf 123 Zákonník práce), príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu (paragraf 122, Zákonníka práce), príplatok za prácu vo sviatok, je stanovený v zmysle zákona.

Článok 26

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:

- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti;
- c) za plnenie pracovných úloh neprítomného zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie;
- d) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do výšky jedného funkčného platu; na túto odmenu vzniká zamestnancovi nárok po uplynutí skúšobnej doby
- e) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku;

Článok 27

2. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku podľa možnosti rozpočtu organizácie.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

Zamestnávateľ umožní:

- 1.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
- 1.2 zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.;
- 1.3 zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon

zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie.
3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 29

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).
2. Zamestnávateľ má právo kontroly zamestnanca počas prvých 10 dní pracovnej neschopnosti a to určenou komisiou.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie vo vlastnej jedálni.

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov poskytnutím jedla priamo na pracovisku.
2. Zamestnávateľ prispieje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % ceny jedla.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Zamestnávateľ začne zamestnancovi vyplácať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie po uplynutí 3 mesačnej skúšobnej doby zamestnanca.

Článok 32

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a po žiadosti zamestnanca na starobný dôchodok, zamestnávateľ prestane poskytovať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

Článok 33

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídedom vo výške 0,50 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 34

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu definovaných vnútornou smernicou.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1x ročne.

Článok 36

Základná odborová organizácia poskytne z prostriedkov odborového fondu členom evidovaným v ZO minimálne 12 mesiacov dary:

- pri okrúhlym životnom jubileu 50 rokov 70,-€
- pri životnom jubileu 60 rokov 70,-€
- pri prvom odchode do dôchodku 70,- €
- pri narodení dieťaťa členovi odborovej organizácie 20,-€

Článok 37

Základná odborová organizácia poskytne z prostriedkov fondu ZO 30,-€ na veniec pri úmrtí člena odborovej organizácie. Zamestnanec s pružnou pracovnou dobou má pri úmrtí člena rodiny platené voľno 7,5 hod.

Článok 38

Základná odborová organizácia poskytne príspevok z prostriedkov odborového fondu na kultúrne, športové a relaxačné aktivity členov ZO, ktorý bude možné po zdokladovaní čerpať na viackrát do výšky 10,- € v kalendárnom roku. Príspevok možno čerpať aj formou zakúpenia poukážok.

Článok 39

Základná odborová organizácia poskytne členom evidovaným v ZO minimálne 12 mesiacov z prostriedkov odborového fondu pri udelení Jánskeho plakety odmenu :

- bronzová Jánskeho plaketa 20,-€,
- strieborná Jánskeho plaketa 35,-€,
- zlatá Jánskeho plaketa 50,-€
- diamantová plaketa 65,- €
- Kňazovického medaila 80,-€

Článok 40

Základná odborová organizácia poskytne z prostriedkov odborového fondu v mesiaci december príslušného kalendárneho roka každému členovi ,evidovanému v ZO minimálne 12 mesiacov, vianočný príspevok vo výške do 30,-€

Článok 41

Predseda základnej odborovej organizácie má vo svojej kompetencii udelenie jednorazovej ročnej odmeny vo výške 100,-€ funkcionárovi odborovej organizácie, prípadne iné použitie pri mimoriadnej udalosti /reprezentačné účely/.

Článok 42

Základná odborová organizácia poskytne z prostriedkov odborového fondu príspevok členovi odborovej organizácie vo výške 35,-€ pri ukončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov.

Článok 43

Základná odborová organizácia poskytne z prostriedkov odborového fondu členovi odborovej organizácie príspevok pri pracovnom jubileu, na základe jeho písomnej žiadosti, v sociálnych službách a to nasledovne:

10 rokov	20,-€
15 rokov	35,-€
20 rokov	50,-€
25 rokov	65,-€
30 rokov	80,-€
35 rokov	90,-€
40 rokov	100,-€

Článok 44

Základná odborová organizácia môže poskytnúť z prostriedkov odborového fondu príspevok na prekonanie ťažkej finančnej situácie člena základnej organizácie vo výške 100,-€ . Člen požiadava o uvedený príspevok formou žiadosti – čestného prehlásenia, podpísaného jeho nadriadeným.

Článok 45

Základná odborová organizácia môže poskytnúť z prostriedkov odborového fondu príspevok na pohostenie pri výročnej členskej schôdzi do výšky 10,- € na člena.

VII.

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovej ZSS Radmera a je platná na obdobie 2 rokov.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 20 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej

zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

4. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bola jedna kópia k dispozícii na mieste prístupnom pre každého zamestnanca (pri dochádzke). Zamestnanci sú povinní oboznámiť sa so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 10 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Ladomerskej Vieske dňa 1.6.2024

Zariadenie sociálnych služieb Radmera
Ladomerská Vieska 84
Tel.: 045/672 72 04
IČO: 647918
965 01 ŽIAR NAD HRONOM
- 2 -

SLOVES 18 - 0023 - 0613
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÁZ
VEREJNEJ SPRÁVY
ZARIADENIE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB RADMERA
LADOMERSKÁ VIESKA č. 84
965 01 okr. ŽIAR NAD HRONOM

Za zamestnávateľa

PhDr. Miroslava Urbliková

riaditeľka



21

Za ZO SLOVES

Mgr. Iveta Balážová

predseda

