



SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÁZ ZDRAVOTNÍCTVA
A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie

1.1.2023 - 31.8.2024

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 v súlade s § 231 zákona č.311/2001 Z .z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

**Základná odborová organizácia
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
„ HARLEKÝN“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany,
M. Závodného 2678/1 955 01 Topoľčany
zastúpená Mgr. Zdenkou Ševčíkovou, predsedníčkou
(ďalej len „odborová organizácia“)**

na jednej strane

a

**„ HARLEKÝN“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany,
M. Závodného 2678/1 Topoľčany,
zastúpený Mgr. Lenka Janská, riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

OBSAH

ČASŤ I. Článok 1- 4	Všeobecné ustanovenie.....3
ČASŤ II. Článok 5-12	Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.....5
ČASŤ III. Článok 13-19	Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch.....7
ČASŤ IV. Článok 20-28	Zamestnanosť a pracovné podmienky..... 11
ČASŤ V. Článok 29-40	Odmeňovanie zamestnancov..... 15
ČASŤ VI. Článok 41-45	Sociálna oblasť..... 19
ČASŤ VII. Článok 46	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....22
ČASŤ VIII. Článok 47	Riešenie sťažností a predchádzanie sporom 23
ČASŤ IX. Článok 48	Smernica o hospodárení ZOO.....24
ČASŤ X. Článok 49	Záverečné ustanovenia 25

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2004 vydanou NSK. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- 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, bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia).

Článok 4

1. Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

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) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
- 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 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 „HARLEKÝN“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany, M. Závodného 2678/1 955 01 Topoľčany spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1.Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

2.Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru Základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

3.Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

Článok 8

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 9

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov na nového zamestnávateľa, tento je povinný dodržiavať túto KZ až do ukončenia jej účinnosti.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby vo vopred dohodnutom termíne.

Článok 11

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 12

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1% jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech nim určeného účtu.(§ 130 ods. 8 ZP).

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 13

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do desiatich kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. 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 14

Súčinnosť zamestnávateľa a výboru ZO bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 ZP a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a KZ.

Článok 15

A. Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany

zamestnávateľ a 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 rozvrhnutia pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP).

d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP).

e) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP).

f) 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.)

1f). Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.

2f). Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 12 kalendárnych mesiacov po vykonaní práce patrí zamestnancovi zvýšenie podľa bodu 1f).

3f). Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona o odmeňovaní. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

g) 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).

h) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP).

i) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP).

j) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP).

k) 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 16

B. Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky
- c) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- d) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb s povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)
- b) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- d) organizácia práce v noci (§ 98 ods.6 ZP)
- e) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP)
- f) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
- g) podmienky stravovania (§ 152 ods.8 ZP)
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- i) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods.4 ZP)
- j) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods.4 ZP)
- k) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz, alebo chorobu z povolania (§ 198 ods.2 ZP)

Článok 17

C. Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácií s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácií. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu v čas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods.1 ZP)
- b) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods.4 ZP)
- c) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods.8 ZP)
- d) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas.
- e) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods.7 ZP)
- f) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP).
- g) informácie vyplývajúce z §7ods.6 zák.č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 18

D. Kontrolná činnosť

1.Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovno právnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.

2.Odborová organizácie je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

- a) Vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) Podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
- c) Vyžadovať od zamestnávateľa aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- d) Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 19

E. Kolektívne vyjednávanie

1.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 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

2. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie.

3.Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

4. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 20

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na dodržanie predpisov BOZP a PO, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Zamestnávateľ je v pracovných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadami vyplývajúcimi z ustanovení § 13 ods.1, 2, 3, 4, 5 ZP

Článok 21

Pracovný pomer

1.V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

2.Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov, najviac dvakrát.

Článok 22

Pracovný čas

1.Pracovný čas zamestnanca je 37 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. 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, seminárov, pracovných porád, školení a pod.), 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 zmien.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie z náhradou v sume funkčného platu zamestnanca. (§ 140 ods.4 ZP, § 29 ods.2 zákona č.553/2003 Z.z.).

4. Zamestnávateľ zavádza pružný pracovný čas od 6:00 hod. do 8:00 hod. a od 14:00 hod. do 18:00 hod. na týchto pracovných pozíciách:

- riaditeľka
- hlavná sestra
- vedúca výchovy a sociálnej rehabilitácie
- vedúca stravovacej prevádzky/hospodárka v stravovacej prevádzke/asistent výživy
- administratíva

Pružné pracovné obdobie je jeden kalendárny mesiac.

Základný pracovný čas je od 8:00 hod. do 14:00 hod.

Článok 23

Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22.hodinou a 6.hodinou.

2. 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.

3. Zamestnávateľ najmenej raz ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci (§ 98 ods.6 ZP).

Článok 24

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

2.Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.

3.Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.

4.Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

5.Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30 júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

6.Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek.

Článok 25

Pracovné voľno

1.Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

2.Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

3.Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru a na inú činnosť spojenú s plnením úloh odborovej organizácie.

4.Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno z náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní.

Článok 26

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností s pracovnoprávnych vzťahov najmä o:

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
- b) dôvodoch prechodu
- c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov

2. Ak zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 31 ods. 1 tejto KZ.

3. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností s pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 27

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške desaťnásobku jeho funkčného platu. To neplatí: ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si

spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.(76ods.3 ZP.)

Článok 28

Odchodné

1.Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(1 ZP + 1 KZVS na rok 2023). Zamestnancovi, ktorý odpracoval 20 a viac rokov v zariadení sociálnych služieb nepretržite prináleží odchodné vo výške trojnásobku jeho funkčného platu. (1 ZP + 2 KZVS).

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (1 ZP + 1 KZVS na rok 2023). Zamestnancovi, ktorý odpracoval v zariadení sociálnych služieb nepretržite 20 a viac rokov vyplatí zamestnávateľ odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu (1 ZP + 2 KZVS).

3.Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

ČASŤ V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 29

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č.553/2003 Z.z., v znení neskorších predpisov, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Článok 30

Tarifný plat

1.Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:
a) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č.3 k zákonu č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
b) pedagogickému a odbornému zamestnancovi podľa prílohy č.4 k zákonu č.553/2003 Z.z.

2.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%.

3.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.

4.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.

5.Zamestnávateľ určil zamestnancovi k 1.januáru 2019 nový funkčný plat podľa zákona č.553/2003 Z.z.. Ak je nový funkčný plat nižší, ako funkčný plat priznaný zamestnancovi k 31.12.2018, patrí mu rozdiel do tejto sumy funkčného platu.

6.Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1.januára 2023 o 10 % a od 1.septembra 2023 o 12%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 31

Príplatok za riadenie

1. Príplatok za riadenie sa určuje podľa § 8 zákona č.553/2003 Z.z. a prílohy č.6 tohto zákona. Tento príplatok je nárokový a poskytuje sa vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:

- a) riaditeľ zariadenia sociálnych služieb
- b) vedúca sestra
- c) vedúca oddelenia výchovy a sociálnej rehabilitácie
- d) vedúca oddelenia autizmu
- e) vedúca stravovacej prevádzky/hospodárka v stravovacej prevádzke/asistent výživy

Článok 32

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do výšky 100% z najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, podľa § 10 zákona č.553/2003 Z.z.

Článok 33

Príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vyplätí zamestnávateľ príplatok za zmenu vo výške 22 € mesačne.

(§ 13 zákona 553/2003 Z.z. patrí príplatok v rozpätí 1,3% - 10% platovej triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice a zaokrúhľuje sa na celé eura nahor).

Článok 34

Kreditový príplatok

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie patrí za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový

príplatok vo výške 32 € mesačne.(§ 14 patrí príplatok v rámci rozpätia 3% až 6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf v prílohe č.3)

Článok 35

Príplatok za prácu v noci

1.Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods.1 Zákonníka práce.

Článok 36

Príplatok za prácu v sobotu

1.Zamestnancovi patrí za hodinu v práci v sobotu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods.1 Zákonníka práce.

Článok 37

Príplatok za prácu v nedeľu

1.Zamestnancovi patrí za hodinu v práci v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122b ods.1 Zákonníka práce.

Článok 38

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí za hodinu v práci vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.(podľa zákona 553/2003 Z.z.,ZP)

Článok 39

Plat za prácu nadčas

- 1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.
- 2) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
- 3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.
- 4) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia dvanástich mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.
- 5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1, a ak sa dohodol postup podľa odseku 4 poslednej vety, patrí mu aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.

Článok 40

Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu (§20ods.1 písm. c) zákona č.553/2003 Z.z.):

- a) za kvalitné vykonanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúce rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy

- 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 vo výške jeho funkčného platu pri odpracovaní minimálne 2 rokov v organizácii.
- e) Odmena za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení (13.plat)
- f) Odmena za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov (14.plat)

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 41

Vzdelávanie

1.Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31.decembra 2003 zachoval výnimku s plnenie kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo splnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

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

Zamestnávateľ umožní:

a)účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov

b)zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č.448/2008 Z.z.

c)zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so zmením 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.

3.Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.(ustanovenie ZP účinné od 1.9.2011: § 140 ods.4 ZP v spojení s § 29 ods.2 zákona č.553/2003 Z.z.)

4.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 (§ 154 ods.3 ZP).

Článok 42

Stravovanie

1.Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla alebo formou poskytnutia stravovacích poukážok – stravovacia karta.

2. V nočnej zmene zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie formou poskytnutia stravovacích poukážok – stravovacia karta v hodnote aktuálne platnej legislatívy.

3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie najmenej vo výške 55% ceny jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín v hodnote podľa aktuálne platnej výšky súm cestovných náhrad..

4. Všetkým zamestnancom / aj tým čo sa nestravujú/ prispieje zamestnávateľ na doplnenie a pestrosť stravovania /ovocie, zelenina, vitamíny mimoriadny príspevok na stravu vo forme 2 stravných lístkov – stravovacia karta v aktuálnej nominálnej hodnote podľa platnej legislatívy za odpracovaný mesiac. Stravné lístky – stravovacia karta budú zúčtované 2 x v roku v mesiaci júl príslušného roku a v mesiaci január nasledujúceho roku . Stravné lístky – stravovacia karta budú priznané zamestnancovi po odpracovaní minimálne pol roka, v nasledujúci pol rok. V prípade, že zamestnanec ukončí pracovný pomer mimo rozsahu daného pol roka stravné lístky – stravovacia karta sa mu vyúčtuje za príslušné odpracované obdobie pri skončení pracovného pomeru.

Článok 43

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 44

Sociálny fond

1. Tvorba a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a zákon v úplnom znení č.39/2009 Z.z.

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:

- a) ostatku fondu ku dňu 31.12.2022
- b) povinného prídeltu vo výške 1%
- c) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

d)ďalším zdrojom v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky v znení neskorších predpisov

Článok 45

Rekreácia zamestnancov § 152a

1.Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší euro cent nahor.

2.Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu u jedného zamestnávateľa.

3.Oprávnenými výdavkami podľa ods. 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na:

a)služby cestovného ruchu, spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR

b)pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR.

c)oprávnenými výdavkami podľa ods.1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca podľa ods.4 na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu a inú osobu, žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

4.Organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom.

Rekreácia, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, sa bude považovať za rekreáciu za kalendárny rok v ktorom začala.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 46

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č.124/2006“), zákonom č.355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov(ďalej len „zákon č.355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:

a) Nariadenia Vlády SR č.391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,

b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č.259/2008 Z.z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia

3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č.99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práca v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, uhradza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

ČASŤ VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 47

1.S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a oblasti sociálnej.

2.Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

a)sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode.

3.Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

4.Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pre uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

ČASŤ IX.

Smernica o hospodárení ZOO

Článok 48

1. Finančný dar rodinným príslušníkom pri úmrtí člena ZOO sumou **50 €**.
2. Finančný dar pri prvom odchode do starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku sumou **30 €**.
3. Finančný dar pri odchode člena výboru z funkcie **50 €**.
4. Finančný dar pri životných jubileách 50 rokov sumou **30 €**, 60 rokov sumou **30 €**.
5. Finančný dar ku dňu matiek, otcov sumou **30 €**.
6. Finančný vianočný darček sumou **40 €**.
7. Dlhodobá PN – viac ako 3 mesiace – finančný príspevok **20 €**.

ČASŤ X.

Záverečné ustanovenia

Článok 49

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle „Harlekýn“ Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany M. Závodného 2678/1, 955 01 Topoľčany. Uzatvára sa na dobu určitú od 1.1.2023 do 31.8.2024.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Možno tak urobiť písomne po vzájomnej dohode, ktoré sa označia ako „DODATOK KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY“ a budú sa číslovať v poradí akom sú uzatvorené.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovania o zmene alebo doplnení tejto zmluvy individuálne. Na návrh je povinná druhá strana písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
4. V prípade, že počas platnosti 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.
5. Záväzky z tejto kolektívnej zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov, zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právnym nástupcom túto kolektívnu zmluvu.
6. 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 Topoľčanoch dňa 31.12.2022

Kontaktné údaje ZOO:

Základná odborová organizácia pri „HARLEKÝN“ Zariadenie sociálnych služieb, M. Závodného 2678/1 955 01 Topoľčany

1. Predseda: Mgr. Z.Ševčíko
2. Podpredseda: Bc. A.Tomkov
3. Tajomník: Soňa Tomanov
4. Hospodár: Mgr. M.Schmi
5. Zapisovateľ: J.Mate

6. Revízny pracovník: Bc. E.Uhrí

ZÁKLADNÁ FINANČNÁ KONTROLA v zmysle zákona 357/2015 Z. z. § 7

Finančná operácia alebo jej časť v zmysle § 6 ods. 4 je v súlade podľa písm. ,	a) s rozpočtom	d) so zmluvami	f) za oblasť PaM (vrátane interných predpisov a zákonov)	g) s inými podmienkami (za vecne príslušný útvar)
Finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	je možné *	je možné *	je možné *	je možné *
	nie je možné *	nie je možné *	nie je možné *	nie je možné *
Meno a priezvisko zodpovedného zamestnanca				
Dátum				
Podpis				*
Finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať				iné *
Meno a priezvisko riaditeľa				
Dátum				
Podpis				

- Nehodiace sa prečiarknúť

