



SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ ZDRAVOTNÍCTVA
A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok

2017 -2019

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a zamestnávania 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
„ HARLEKYN“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany,
M. Závodného 2678/1 95501 Topoľčany
zastúpená Mgr. Zdenkou Ševčíkovou, predsedom
(ďalej len „odborová organizácia“)**

na jednej strane

a

**„ HARLEKÝN“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany,
M. Závodného 2678/1 Topoľčany,
zastúpený Mgr. Alenou Gričovou, riaditeľom
(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.	Všeobecné ustanovenie.....	3
ČASŤ II.	Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.....	4
ČASŤ III.	Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	8
ČASŤ IV.	Zamestnanosť a pracovné podmienky.....	11
ČASŤ V.	Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov.....	13
ČASŤ VI.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....	15
ČASŤ VII.	Riešenie sťažností a predchádzanie sporom.....	15
ČASŤ VIII.	Smernica o hospodárení ZOO.....	17
ČASŤ IX.	Záverečné ustanovenia.....	18

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“), Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok 2017 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).

2. 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 4

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych 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 5

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.

2. Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzku činnosť odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou.

3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:

- a) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
- b) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
- c) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

4, Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracovisku zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.

5, 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

6, Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok vo výške **50 €** za kalendárny rok na úhradu nákladov vynaložených v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním.

Článok 6

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 pracovnoprávnú ochranu členov Výboru Základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

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 7

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 8

- 1, Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase.
- 2, Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať návrhy.

Článok 9

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

Článok 10

- 1, Na vykonávanie odborových funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, školeniach poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy.
- 2, Rovnako poskytne voľno na vykonanie administratívnych prác spojených s výkonom odborárskej činnosti pokiaľ túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času v súlade s § 137 ods.3 písm. c / ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 138 ZP.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe dohody bude každému členovi ZO zrážať 1 % čistej mesačnej mzdy, ako členské príspevky, ktoré do 10 dní budú poukázané na účet odborovej organizácie.

Článok 12

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 ododňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

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

- A. **Kolektívnym vyjednávaním** podľa zákona č.2 / 1991 Zb. v znení neskorších predpisov upravujúcich procesnú stránku. Po obsahovej stránke podľa ZP č.311 / 201 Z.z. a v znení neskorších predpisov a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552 / 2003 Z.z. úplne znenie zákona č. 39 / 2009 Z.z.
- B. **Právom na spolurozhodovanie:** spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia zamestnávateľom sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas, alebo predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním. Prípady spolurozhodovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.
- ustanovenie ZP
 - ustanovenie Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552 / 2003 Z.z.
 - ustanovenie Zákona č. 152 / 1994 Z.z. o sociálnom fonde a 474 / 2008 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa tento zákon.
- C. **Právom na prerokovanie :** ide o okruh opatrení, ktorých právne predpisy ukladajú povinnosť zamestnávateľovi prerokovať zamýšľané opatrenia alebo ich právny úkon so zástupcom odborovej organizácie. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborov. Prípadné prerokovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

D. **Právom na informácie** sa rozumie odovzdávanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo dokladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.

E. **Právom na kontrolu** je jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo ďalších právnych predpisov najmä:

1. dodržiavanie pracovno – právnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov k KZ.
2. BOZP a PO

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 13

Zamestnávateľ najmenej jeden mesiac vopred prerokuje s Výborom odborovej organizácie pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokujú návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia.

Článok 14

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

Článok 15

- 1, Pracovný čas zamestnanca bez prestávok na oddych a jedlo je:
- v jednozmennej prevádzke 37 ½ hodiny
 - v dvojzmennej prevádzke 36 ¼ hodiny
 - v trojzmennej prevádzke 35 hodín
 - za nočnú prácu sa považuje nočná práca, vykonávaná v čase medzi 22.00 hod – 06.00 hod.

2, Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov so začiatkom a koncom pracovného času podľa § 90 ZP a s prestávkami v práci podľa § 91 ZP. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

3, Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

4, Zamestnancom pracujúcim pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice týždenného pracovného času vzniká nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa v zmysle ZP §106 ods.2.pis.d.

5, Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2017 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2016 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2016, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2017 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 16

1, Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej:

a, dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b, tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

2, Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, alebo písm. b, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume za :

a, jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b, dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c, trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d, štvornásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3, Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desať násobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 bol s nimi 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.

4, Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, alebo písm. b, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a, jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b, dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c, trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d, štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e, päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5, Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

6, Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

7, Zamestnancovi ktorý odpracoval v našej organizácii dvadsať rokov a viac, patrí odchodné najmenej v sume jeho dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

8, Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

9, Zamestnávateľ poskytne odmenu podľa §20 ods.1 písm. c/ zákona 553 / 2003 Z.z. úplné znenie zákona č. 39 / 2009 Z.z. zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov až do sumy jeho funkčného platu.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 17

1. Odmeňovanie zamestnancov organizácie s účinnosťou od 1.1.2004 upravuje zákon č. 553 / 2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, úplné znenie zákona č. 39 / 2009 Z.z.

2. Práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje Zákon č. 552 / 2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení zmien a doplnkov.

3. Zamestnávateľ bude poskytovať príplatky za zmenu § 13 zákona č.553 / 2003, úplné znenie zákona č. 39 / 2009 Z.z. zamestnancovi, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas v dvojnásobnej, trojnásobnej alebo nepretržitej prevádzke mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % z platovej triedy 1. stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf do výšky 20 eur.

4. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % funkčného platu.

5. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu v zmysle §20 zákona č. 553 / 2003 odst.1. písm. a / až e/ úplné znenie zákona č. 39 /2009 Z.z.

a, Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť odmenu:

- 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;
- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce najmenej 1 krát v kalendárnom roku.

Článok 18

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu, alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodu a v rozsahu ustanovenom § 136 – 141 Z. práce ak v tejto zmluve nie je dohodnuté inak .
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme ak túto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu :
 - ❖ na účasť na darovanie krvi na jeden deň.

ČASŤ V.

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Článok 19

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 31.3.2017
- b)povinného prídelu vo výške 1%
- c) ďalšieho prídelu vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- d)ďalším zdrojom v zmysle zákona č. 152 / 94 Z.z. alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky v znení neskorších predpisov.

Článok 20

1, Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie najmenej vo výške 55% ceny jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín je **4,50€** podľa platnej vyhlášky o cestovných náhradách.

Zákonný nárok je 75% z uvedenej sumy čo je **3,38€** hodnota gastro lístka .

55% z uvedenej sumy **1,86 €** uhrádza zamestnávateľ, 45% z uvedenej sumy hradí zamestnanec **1,52 €**. Príspevok na stravu zo sociálneho fondu je **0,30 €**.

Celková úhrada zamestnanca za gastro lístok je **1,22€**.

Zákonný nárok zamestnanca je jeden gastro lístok aj pri odpracovaní zmeny v trvaní 11,15 hod.

Gastro lístok je poskytovaný pracovníkom pracujúcim v nočnej zmene, a pracovníkom, ktorí pre svoj zdravotný stav nemôžu odobrať stravu zo SP ZSS.

2, Ostatným zamestnancom zabezpečuje stravovanie vo vlastnej stravovacej prevádzke, kde príspevok je **0,30€** na jedno odobraté jedlo.

3, Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok zamestnancovi v rozsahu a podľa zásad dohodnutých KZ na zabezpečenie :

- ❖ na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (rekondičné pobyty a to stravu, ubytovanie, branno – športové hry, návšteva kultúrnych, spoločenských a športových podujatí formou poukážok v hodnote 2 krát 20 € za rok .
- ❖ na dopravu do zamestnania podľa § 7 odst. 3 písm. a/ a b/

Článok 21

1, Zamestnávateľ sa stará o prehĺbenie a doplnenie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvýšenie v zmysle § 153 až 155 ZP.

2, Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie 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 podľa 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 5 dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.

4, §14 – Kreditový príplatok

Zamestnancovi, okrem , pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehľbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise (578/2004 Z.z.) patrí kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 5% až 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3.

Podmienky poskytovania príplatku v súlade s osobitnými predpisom dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve, alebo ich upraví vo vnútornom predpise. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou nad 50 eurocentov nahor.

Na základe výšky prideleného rozpočtu na mzdy a metodického usmernenia OSV zo dňa 17.12.2015 je jednotná výška kreditného príplatku 8% vo všetkých zariadeniach ZSS v zriaďovateľskej pôsobnosti NSK.

5, 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 a takto strávený čas sa zarátava do pracovného času zamestnanca.

6, Účasť zamestnanca na povinných školeniach, seminároch, pracovných poradách, školeniach, týkajúcich sa sústavného vzdelávania, resp. ďalšieho vzdelávania a pod., v čase osobného voľna zamestnanca (mimo rozvrhu pracovných zmien zamestnanca) sa bude považovať za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat a tento čas sa bude započítavať do pracovného času zamestnanca.

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 22

- A, Zamestnávateľ je povinný v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a dodržiavať ustanovenia § 144 až 149 ZP a za týmto účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie a potrebných prostriedkov.
- B, Zamestnávateľ poskytne i osobné ochranné prostriedky vrátane pracovných odevov, obuvi zamestnancom podľa „Zoznamu ochranných prostriedkov a pomôcok“, vypracovaného pre jednotlivé zariadenia.
- C, V súlade s ustanovením zákona č. 124 / 2006 Z.z. a v znení zákona č.355 / 2007 Z.z. sú zamestnanci povinní zúčastniť sa preventívnych lekárskeho prehliadok.

ČASŤ VII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 23

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo, najmä v oblasti pracovno – právnej, mzdovej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 24

1. Individuálne nároky

- a, Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovno – právnych vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho úseku.
- b, Ak sťažnosť, alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať odborový úsek a poverený zástupca zamestnávateľa.
- c, Po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

2. Kolektívne spory

Ak vzniknú kolektívne spory z uplatnenia záväzkov z KZ bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.

Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa spor rieši prostredníctvom sprostredkovateľa, rozhodcu, podľa ustanovení Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

ČASŤ VIII.

Smernica o hospodárení ZOO

Článok 25

1. Finančný dar rodinným príslušníkom pri úmrtí člena Základnej odborovej organizácií sumou **50€**.
2. Finančný dar pri prvom odchode do starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku sumou **20€**.
3. Finančný dar pri životných jubileách 50 rokov sumou **30€**, 60 rokov sumou **20€**.
4. Finančný dar ku dňu matiek, otcov sumou **20€**. / Za rok 2017 formou stravných lístkov na prilepšenie racionálneho stravovania /
5. Finančný vianočný darček sumou **40€**.

ČASŤ IX

Záverečné ustanovenia

Článok 26

1, Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webovom sídle „HARLEKÝN“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany M. Závodného 2678/1, 955 01 Topoľčany. Uzatvára sa na dobu určitú od 1.4.2017 do 31.03.2019

2, Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Možno tak urobiť písomne po vzájomnej dohode, ktoré sa označia ako „ DODATOK KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY“ a budú sa číslovať v poradí v 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, Záväzky k tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov, zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právny nástupcom túto kolektívnu zmluvu.

Článok 27

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a doručiť všetkým úsekom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov o obsahu tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
3. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
4. 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.

Článok 28

Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.

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 31.03.2017



Štatutárny zástupca zamestnávateľa

Org.čís. 0216-40604
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
pri „HARLEKÝN“ Zariadenie sociálnych služieb
955 01 TOPOĽČANY, M. Závodného 2678/1

Predseda odborovej organizácie

DODATOK KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE č.1

ČASŤ V
Čl.20

Dodatkom č. 1 KZ sa mení časť V, Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov článok 20 odst.2 nasledovne:

Pridáva sa bod 2a

Všetkým zamestnancom /aj tí, ktorí sa nestravujú / prispeje zamestnávateľ na doplnenie a pestrosť stravovania / ovocie, zelenina, vitamíny/ mimoriadny príspevok na stravu vo forme 1 stravného lístka nominálnej hodnoty podľa aktuálne platnej legislatívy za odpracovaný kalendárny mesiac .

Pri odpracovaní 12 kalendárnych mesiacov je to 12 stravných lístkov. Tieto stravné lístky budú zúčtované dvakrát za rok. V mesiaci júl príslušného roku a v mesiaci január roku nasledujúceho . V roku 2017 budú prvý krát zúčtované v mesiaci jún 2017 za obdobie apríl – jún 2017 . Stravné lístky budú priznané po odpracovaní minimálne pol roka, v nasledujúci polrok.

Bod. 3

Prvá odrážka znie nasledovne :

- Na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily / rekondičné pobyty, ubytovanie, branno – športové hry, návšteva kultúrnych, spoločenských a športových podujatí.

V Topoľčanoch 28.4.2017

Za zamestnávateľa
Mgr. Alena Gričová

"HARLEKYN"
Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany
ul. M. Závodného 2678/1
955 01 TOPOĽČANY

Org.čís. 0216-40604
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
pri "HARLEKYN" Zariadenie sociálnych služieb
955 01 TOPOĽČANY, M.Závodného 2678/1

Za ZOO
Mgr. Zdenka Ševčíková