

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

„CLEMENTIA“, Zariadenie sociálnych služieb

956 15 Kovarce 11

zastúpená: Mgr. Miloš Klačanský, riaditeľ

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základnou organizáciou Integrovaného odborového zväzu pri ZSS CLEMENTIA,

SNP 11, 956 15 Kovarce,

zastúpená: Peter Košecký, predseda

(ďalej len „ZO IOZ“)

KAPITOLA I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet a účel zmluvy

1. Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) sa uzatvára v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákona 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, zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Táto KZ upravuje individuálne pracovnoprávne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou na druhej strane a vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán, pričom rozsah úpravy je daný obsahom KZ. Individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy neupravené touto KZ sa spravujú ustanoveniami príslušných pracovnoprávných predpisov.
3. ZO IOZ je organizáciou zastupujúcou zamestnancov zamestnávateľa. Zamestnávateľ rešpektuje a umožňuje pôsobenie a činnosť ZO IOZ zamestnancov na pracovisku v intenciách právnych predpisov.
4. Príslušným odborovým orgánom ZO IOZ je Výbor ZO IOZ (ďalej len „V ZO IOZ“), ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa vrátane kolektívneho vyjednávania KZ. Príslušnými vyššími orgánmi sú orgány IOZ.

Článok 2 **Závaznosť KZ**

Táto KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi ako i právnych nástupcov zmluvných strán.

Článok 3 **Platnosť a účinnosť KZ**

KZ je uzavretá na obdobie od 20.09. 2023 do 20.09.2028. KZ nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom 20.09.2023

Článok 4 **Oboznámenie a uchovanie KZ**

1. V ZO IOZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
2. Zamestnávateľ pri prijímaní do pracovného pomeru poskytne zamestnancovi informáciu o platnej KZ.
3. KZ je uložená na personálnom úseku zamestnávateľa a v agende V ZO IOZ. Zmluvné strany uschovajú originál tejto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

KAPITOLA II **VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM** **A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU**

Článok 1 **Závazky zmluvných strán**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov, dodržiavať a plniť ustanovenia KZ.
2. Zamestnávateľ sa bude po vzájomnej dohode zúčastňovať na požiadanie V ZO IOZ jeho rokovania a poskytovať mu informácie a vysvetlenia zámerov, ak sa dotýkajú sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.
3. V ZO pri oznámení svojho vzniku zamestnávateľovi predložil zoznam členov odborového orgánu, oboznámil zamestnávateľa so svojím organizačným členením a rozdelením kompetencií členov V ZO IOZ. O prípadných zmenách bude informovať zamestnávateľa najneskôr do piatich pracovných dní po ich uskutočnení.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v platnom znení (antidiskriminačný zákon).
5. Členovia V ZO IOZ sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 2 **Poskytovanie pracovného voľna z dôvodu výkonu odborovej činnosti**

1. Zamestnávateľ poskytne podľa § 240 ods. 3 ZP členovi V ZO na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a V ZO v osobitnej Dohode o podmienkach pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa (ďalej len „Dohoda“).

2. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa prvej vety na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať členov V ZO IOZ na základe § 240 ods. 333 ZP a členov ZO IOZ na účasť na odborových schôdzach a konferenciách základnej organizácie, na odborových školeniach a zasadnutiach vyšších orgánov IOZ, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času a ak to bolo vopred odsúhlasené s príslušným vedúcim zamestnancom. Takto uvoľneným členom odborového orgánu zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas. Zamestnávateľ je oprávnený za týmto účelom požadovať najmä doručenie dokladov hodnoverne preukazujúcich účasť člena odborového orgánu na činnosti odborovej organizácie ako sú napríklad potvrdenie o účasti na odborových schôdzach, školeniach, konferenciách, úkonoch na účely BOZP, či iných úkonoch a pod.
4. Za činnosť príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa a považuje sa, v zmysle § 240 ods. 1 ZP, za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, je:
 - a) účasť zástupcov odborovej organizácie na kolektívnom vyjednávaní,
 - b) účasť zástupcov odborovej organizácie na rokovaní so zamestnávateľom o skutočnostiach, ktoré sú podľa Zákonníka práce a iných všeobecne záväzných právnych predpisov predmetom spolurozhodovania, udelenia predchádzajúceho súhlasu, dohody, prerokovania alebo informovania,
 - c) príprava na rokovanie vyvolané zamestnávateľom alebo po dohode s odborovou organizáciou, preštudovanie materiálov, podaní alebo dokumentov predložených zamestnávateľom, spracovanie pripomienok alebo zaujatie stanoviska k návrhom alebo žiadostiam predložených zamestnávateľom podľa Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávných predpisov,
 - d) plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 3

Materiálno-technické zabezpečenie činnosti odborových organizácií ZO OZ

1. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť v primeranom rozsahu bezplatne miestnosť s nevyhnutným kancelárskym vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Pre účely konania členských schôdzí, zamestnávateľ poskytne zasadaciu miestnosť na požiadanie V ZO v potrebnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ umožní na základe žiadosti V ZO konanie členskej schôdze, resp. konferencie ZO IOZ spravidla raz ročne z časti v pracovnom čase vopred dohodnutom so zamestnávateľom v priestoroch zamestnávateľa a bezplatne. Čas zamestnanca na členskej schôdzi konanej v pracovnom čase sa považuje za odpracovaný čas v trvaní 30 minút, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
3. Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpísal dohodu o zrážkach zo mzdy odborové príspevky tak, ako je to určené Stanovami IOZ a zasielať príslušné sumy v prospech účtu ZO IOZ najneskôr do 5 pracovných dní po vykonaní zrážky.
4. Zamestnávateľ po dohode s V ZO umožní funkcionárom a zamestnancom IOZ vstup do priestorov zamestnávateľa za účelom plnenia ich odborárskych úloh a to na základe vopred dohodnutého termínu a zoznamu osôb. V ZO je povinný vopred oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa. Táto osoba je

povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa.

Článok 4 **Informovanie**

1. Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov druhej zmluvnej strane s dátumom, menom a funkciou predkladateľa ako i dôvodom predloženia.
2. Zamestnávateľ informuje V ZO:
 - a) jedenkrát ročne o vybraných ekonomických ukazovateľoch, ktoré boli u zamestnávateľa dosiahnuté, o vývoji miezd, priemernej mzdy a jej jednotlivých zložiek a o predpokladanom vývoji a perspektívach jeho činnosti na ďalšie obdobie,
 - b) jedenkrát ročne o počte zamestnancov a o priemernom evidenčnom počte zamestnancov,
 - c) jedenkrát raz ročne písomne o skutočnostiach, ktoré sú nevyhnutné pre kolektívne vyjednávanie a kontrolu plnenia kolektívnych zmlúv na základe požiadania V ZO IOZ,
 - d) najneskôr dva mesiace pred zamýšľaným hromadným prepúšťaním na účely prerokovania najmä o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o dobe po ktorú sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Článok 5 **Prerokovanie**

1. Prerokovaním sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a V ZO, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom s cieľom dosiahnuť dohodu. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci a to tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko V ZO. Za tým účelom zamestnávateľ poskytne V ZO potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.
2. Zamestnávateľ prerokuje s V ZO:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia , najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, najmenej dva mesiace vopred,
 - d) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov podľa potreby, najmenej však jedenkrát za rok,
 - e) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa,
 - f) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - g) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - h) organizáciu práce v noci,
 - i) neospravedlnené zameškanie práce,
 - j) požadovanú náhradu škody spôsobenú zamestnancom s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur.

Prerokovanie podľa bodu 2 písm. a) – e) sa realizuje najmenej desať pracovných dní vopred a v prípadoch podľa písm. g) – k) najmenej tri pracovné dni vopred.

Článok 6 **Spolurozhodovanie**

1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zmluvnými stranami, kedy na realizáciu určitého právneho úkonu, či opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo vzájomná dohoda.
2. Zamestnávateľ spolurozhoduje s V ZO o:
 - a) vydávaní a zmenách pracovného poriadku (§84 ZP),
 - b) určení začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelenie pracovného času tej istej zmeny (§ 90 ods. 4, ods. 6 ZP),
 - c) podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - d) rozsahu a podmienkach práce nadčas (§ 98 ods. 9 ZP),
 - e) pláne dovoleniek, hromadnom čerpaní dovolenky (§ 111 ods. 1, ods. 2 ZP),
 - f) vydávaní predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - g) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - h) rozsahu tvorby a použitia sociálneho fondu a podmienkach poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom (§ 7 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde).

Článok 7 **Kontrolná činnosť**

1. V ZO IOZ kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ a stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle príslušného ustanovenia ZP.
2. Za účelom výkonu kontroly podľa § 239 ZP zamestnávateľ umožní vstup povereným členom V ZO IOZ na kontrolované pracoviská v zmysle § 239 písm. a) ZP. Zamestnávateľ zabezpečí účasť svojho zástupcu pri kontrole.
3. Výsledky kontroly prerokuje zamestnávateľ s V ZO IOZ. V prípade zistenia porušenia príslušných právnych predpisov je zamestnávateľ povinný dať pokyn na odstránenie zistených nedostatkov.

KAPITOLA III **PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

Článok 1 **Pracovný pomer a skončenie pracovného pomeru**

1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú

- z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:
 - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma (popis pracovných činností),
 - b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto výkonu práce),
 - c) deň nástupu do práce,
 - d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v KZ.
 3. Ak sú pracovné podmienky podľa bodu 2 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia ZP.
 4. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno meniť iba, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec na jej zmene dohodnú.
 5. V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem, najmä iné benefity.
 6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade plánovaného uskutočnenia organizačných zmien, v dôsledku ktorých dôjde ku skončeniu pracovného pomeru nebude prijímať nových zamestnancov. Prípadné voľné pracovné miesta obsadí rekvifikovanými nadbytočnými zamestnancami z titulu týchto zmien. Uvedené neplatí, pokiaľ zamestnávateľ vzhľadom na odbornosť a naliehavosť obsadenia pracovného miesta nevie zabezpečiť vlastnými zamestnancami alebo v prípade nezáujmu uvoľnených zamestnancov o voľné pracovné miesta.
 7. Berúc do úvahy zásady budovania podmienok na efektívnu zamestnanosť, zamestnávateľ pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien skončený pracovný pomer, prihliadne, pokiaľ tomu nebudú brániť dôležité prevádzkové podmienky a povaha práce a o týchto skutočnostiach bude mať preukázateľne vedomosť v čase realizácie rozhodnutia o organizačnej zmene tieto zásady:
 - ukončenie pracovného pomeru s oboma manželmi, ak prichádza do úvahy skončenie s obidvomi,
 - ukončenie pracovného pomeru s osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 18 rokov, alebo so zamestnancom, ktorý sa stará o ťažko zdravotne postihnuté dieťa,
 - ukončenie pracovného pomeru so zamestnancami vo veku nad 57 rokov.

Článok 2 Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky,

- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. 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 v sume trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku 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

KAPITOLA IV

PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Článok 1

Začiatok a koniec pracovného času a prestávky v práci

1. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s Výborom ZO IOZ a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
2. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce. Tieto prestávky na jedenie a oddych sa nezapočítavajú do dĺžky pracovného času.

Článok 2

Práca nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 3

Nočná práca

1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ je povinný pri nočnej práci:
 - a) oboznámiť V ZO o skutočnosti, že pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci,
 - b) zabezpečiť podľa § 98 ZP, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej jeden raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov,
 - c) vybaviť pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať lekársku pomoc,
 - d) zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcou charakteru ich práce.

Článok 4

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dodatočná dovolenka je samostatným nárokom, ktorý existuje nezávisle na nároku na dovolenku za kalendárny rok. Nárok na dodatočnú dovolenku v rozsahu 1 týždňa za kalendárny rok majú zamestnanci pracujúci pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času § 106 ods. 2 písm. d/ ZP, t. j. sestry, sanitári, opatrovatelky, inštruktori sociálnej rehabilitácie, zamestnanci rozvoja pracovných zručností.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 5

Osobné prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rozsah § 141 ZP v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - a) pri narodení dieťaťa zamestnancovi pracovné voľno jeden deň na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a na jeden pri prevoze späť,
 - b) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa) na dva dni,
 - c) pri odstraňovaní následkov živelnnej pohromy na majetku zamestnanca v mieste trvalého bydliska na dva dni,
 - d) pri sprevádzaní dieťaťa v deň nástupu do prvého ročníka základnej školy na jeden deň a jeden deň na posledný deň v školskom roku.
2. V súlade so ZP § 141 ods. 3c) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch dní, z toho jeden deň za pol roka. Ak zamestnanec bude za uvedené obdobie PN viac ako 3 mesiace, nemá nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi deň pracovného voľna s náhradou mzdy v kalendárnom mesiaci, v ktorom má tento zamestnanec narodeniny. Zamestnanec musí o voľno požiadať a vyčerpať ho v mesiaci kedy má narodeniny.

KAPITOLA V PODMIENKY ODMEŇOVANIA

Článok 1

Plat zamestnanca

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Mzdový poriadok – Podmienky odmeňovania - Zásady poskytovania odstúpného a odchodného, ktoré tvoria prílohu tejto KZ a sú jej neoddeliteľnou súčasťou.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatok za zmenu podľa zákona č. 553/2003 Z. z. § 13.

dvojmenná prevádzka	vo výške	24,00€
nepretržitá prevádzka	vo výške	24,00€
3. Zamestnávateľ poskytne vedúcim zamestnancom príplatok za riadiacu činnosť podľa zákona č. 553/2003 Z. z. § 8.
4. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do tarifného stupňa, v ktorom je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, výkon ktorej od neho požaduje.
 - 2.1. Kategória pracovníkov, ktorí spĺňajú kvalifikačné predpoklady na výkon funkcie „inštruktora sociálnej rehabilitácie“ a „zamestnanec rozvoja pracovných činností“, je platovo ohodnotená podľa 3. tarifnej triedy a 12. platového stupňa k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.2. Kategória „sanitár“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.3. Kategória „opatrovateľ“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.4. Kategória „upratovačka“ je platovo ohodnotená podľa 1. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.5. Kategória „práčka“ je platovo ohodnotená podľa 1. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.6. Kategória „údržbár“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.7. Kategória „kuchárka“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.8. Kategória „pomocná kuchárka“ je platovo ohodnotená podľa 1. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.9. Kategória „vratník – informátor“ je platovo ohodnotená podľa 1. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.
 - 2.10. Kategória „skladník“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.

Článok 2

Kreditový príplatok

Podľa § 14 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je sestra povinná absolvovať celoživotné vzdelávanie a patrí jej kreditový príplatok mesačne v sume 32 €.

Článok 3 Odmeny

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmenu pri príležitosti vianočných sviatkov. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ vyplatí v mesiaci júl príslušného kalendárneho roka a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ vyplatí podľa možností jeho finančných prostriedkov.

KAPITOLA VI

OCHRANA PRÁCE

Článok 1

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných pracovných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
2. Zamestnávateľ po vydaní, resp. novelizácii právnych a ostatných predpisov riešiacich oblasť BOZP, zabezpečí ich spracovanie na vlastné podmienky a zavádzanie do praxe. V prípade vydávania nových predpisov, resp. novelizovaných vnútorných predpisov, smerníc a nariadení v oblasti BOZP, bude tieto prerokovávať so zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť.
3. V úzkej spolupráci so zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť zamestnávateľ vykoná na všetkých svojich pracoviskách previerky BOZP z dôvodu prevencie a pravidelného odhaľovania nedostatkov. Následne zabezpečí ich odstránenie. Ich zameranie a výsledky zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov.
4. Zamestnávateľ umožní povereným zamestnancom IOZ (ZIBP) v rámci previerky nad stavom BOZP vstup na svoje pracoviská a poskytne im všetky potrebné informácie týkajúce sa oblasti BOZP, vzniknutých pracovných úrazov a chorôb z povolania v intenciách ustanovenia § 149 ZP.
5. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom po skončení práceneschopnosti z titulu pracovného úrazu alebo choroby z povolania v prípade nemožnosti vykonávania práce v doterajšom pracovnom zaradení, ak je to objektívne možné, prednostne a podľa možností iné vhodné pracovné zaradenie.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude posudzovať ako nesplnenie pracovnej povinnosti, ak zamestnanec nevykoná prácu, ktorá je v rozpore s predpismi BOZP a ktorá bezprostredne ohrozuje jeho zdravie alebo život, alebo zdravie a život iných osôb. Zamestnanec je o takomto stave povinný bezodkladne preukázateľne informovať svojho priameho nadriadeného.

KAPITOLA VII

STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 1

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje pre zamestnancov, ktorý odpracovali viac ako 4 hodiny stravovanie vo vlastnej jedálni alebo formou poskytnutia stravovacích poukážok. Ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 hodín zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov ďalšie jedlo alebo stravovaciu poukážku.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ods. 2 tohto článku, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 2

Sociálny fond

Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

1. Zamestnávateľ tvorí fond:

- a) Povinným prídedom vo výške 1% podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF
- b) ďalším prídedom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov
- c) sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov podľa § 3 zákona o SF
- d) zo zostatku predošlého roka podľa § 6 zákona o SF

2. Použitie sociálneho fondu:

- a) Príspevok na stravovanie na hlavné jedlo vo výške 0,10€
- b) Na nenávratnú soc. výpomoc v prípade úmrtia zamestnanca pre manžela/manželku, druhu/družku, dieťa zamestnanca vo výške 100€
- c) Mimoriadny príspevok na doplnenie pestrosti stravovania (ovocie, zelenina, vitamíny) všetkým zamestnancom vo forme stravných poukážok v nominálnej hodnote podľa aktuálne platnej legislatívy (Opatrenie MPSVaR), alebo podľa dohody medzi ZO IOZ a zamestnávateľom. Stravné poukážky sa vyplácajú 2 krát do roka vo výplatnom termíne za mesiac jún a december. Zamestnanec má nárok za každý plne odpracovaný mesiac na 1 stravnú poukážku. Za odpracovaný mesiac sa rozumie, ak počet odpracovaných hodín je viac ako ½ predpísaného pracovného času na daný mesiac.
- d) Na veniec, kvety pri úmrtí zamestnanca, blízkeho člena rodiny zamestnanca a bývalého zamestnanca, ktorý z našej organizácie odchádzal do starobného dôchodku.

Článok 3

Doplnkové dôchodkové sporenie

Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu
pri ZSS Clementia, SNP 11, 956 15 Kovarce

Členovia výboru ZO IOZ:

Predseda: *Peter Košecký*

Podpredseda: *Stanislav Fiksel*

Hospodár: *Janka Kopecká*

Člen výboru: *Eva Fikselová*

Člen výboru: *Stanislava Klačanská*

Člen výboru: *Janka Hodálová*

Dodatok č. 1 k podnikovej kolektívnej zmluve

platnej na obdobie od 20.09.2023 do 20.09.2024, ktorá je uzatvorená medzi zmluvnými stranami

„CLEMENTIA“, Zariadenie sociálnych služieb Kovarce

11, 956 15 Kovarce

Zastúpená: Mgr. Miloš Klačanský, riaditeľ

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základnou organizáciou Integrovaného odborového zväzu pri ZSS CLEMENTIA,

SNP 11, 956 15 Kovarce,

Zastúpená: Peter Košecký, predseda

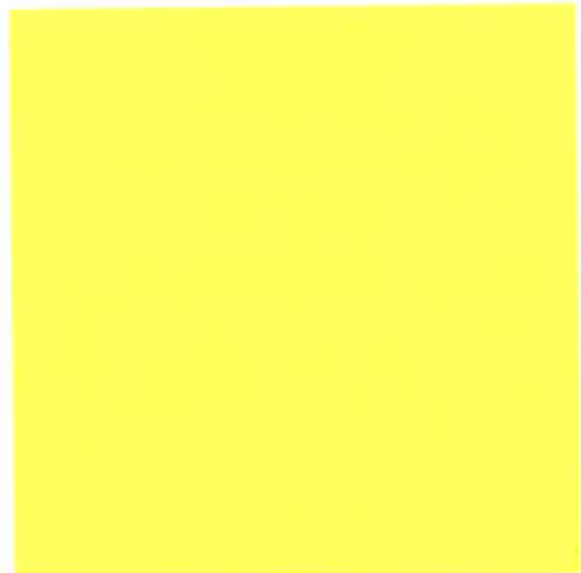
(ďalej len „ZO IOZ“)

sa dohodli, že podniková kolektívna zmluva sa dopĺňa nasledovne:

1. V kapitole VII Starostlivosť o zamestnancov, článok 2 Sociálny fond kolektívnej zmluvy dopĺňa v 2. bode – použitie sociálneho fondu písmeno e) nasledovne:
 - Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na kultúrno – spoločenské akcie organizované zamestnávateľom alebo ZO IOZ, ktorého sa zúčastní. Výška príspevku závisí od aktuálneho stavu finančných prostriedkov v SF
 - Zamestnancovi, ktorý sa akcie nebude môcť zúčastniť z dôvodu pracovných povinností vzniká nárok na náhradu, a to: príspevok na benefitovú kartu Edenred vo výške 15€.

Tento Dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť od 1.11.2023.

V Kovarciach, dňa 18.10.2023



1. Zamestnávateľ na účely doplnkového dôchodkového sporenia bude platiť príspevok pre všetkých zamestnancov vo výške 2 % z hrubej mzdy zamestnanca zúčtovanej za príslušný mesiac.
2. Príspevky zamestnávateľa podľa ods. 2 sa poskytnú všetkým zamestnancom, ktorí uzatvoria zamestnaneckú zmluvu s DDS. Novoprijatému zamestnancovi vzniká nárok na príspevok od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca po ukončení skúšobnej doby.

Článok 4

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25 % a od 4. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného v zmysle zákona č. 462/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

KAPITOLA VIII

Článok 1

Sťažnosti a spory

1. Sťažnosti a spory zamestnancov voči zamestnávateľovi, ktoré vzniknú z výkladu alebo pri plnení KZ, rieši zamestnávateľ a V ZO IOZ najneskôr do 30 dní od doručenia oznámenia – podnetu.
2. Ak nepríde k vyriešeniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 dní od dňa doručenia podnetu zamestnanca, má tento právo vymáhať svoj nárok súdnou cestou.
3. Postupom uvedeným v ods. 1 – 2 tohto článku nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

Článok 2

Záverečné ustanovenia

1. Plnením záväzkov tejto KZ uznávajú zmluvné strany svoju spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmiernu.
2. Kontrolu plnenia nárokov zamestnancov stanovených touto KZ vykonávajú zástupcovia zmluvných strán jedenkrát ročne.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
4. Do prijatia zmeny, doplnenia KZ alebo jej príloh sú zmluvné strany viazané doterajším znením.
5. Zmeny a doplnky tejto KZ sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom oprávnených zástupcov oboch zmluvných strán.
6. Dodatky prijaté zmluvnými stranami k tejto KZ majú tú istú záväznosť a dôsledky ako táto KZ.
7. Táto zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.

V Kovarciach, dňa 20.09. 2023