

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**DOMOVA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
A ZARIADENIA PRE SENIOROV ZÁKAMENNÉ**

ROK 2018

Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov Zákamenné
029 56 Zákamenné 559
(ďalej len DSS a ZPS)

Zastúpený: JUDr. PhDr. Adrianou Adamicovou – riaditeľkou
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia Slovenského zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
pri Domove sociálnych služieb a zariadení pre seniorov Zákamenné**

Zastúpená: Bc. Máriou Vlčákovou, predsedníčkou Základnej odborevej organizácie
SOZZ a SS pri Domove sociálnych služieb a zariadení pre seniorov Zákamenné
(ďalej len odborová organizácia)

na strane druhej

UZATVÁRAJÚ
KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2018

v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov a v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, Zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2018.

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

- 1) Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) bližšie upravuje individuálne a kolektívne - právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so Zákonom o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. 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 rok 2018 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.
- 3) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
- 4) Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

- 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. 0216-50705, 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 01.07.2002, evidovanú u zriaďovateľa pod č. 2002/357, v znení Dodatku č. 1 k zriaďovacej listine, zo dňa 25.6.2008, evidovaného u zriaďovateľa po č. 3672/2008/OSV/001, ktorým sa zmenil názov na Domov sociálnych služieb pre dospelých a domov dôchodcov a Dodatku č. 2 k zriaďovacej listine vedeného u zriaďovateľa pod č. 3496/2010/OSV-002 ktorým sa zmenil názov organizácie v názve Zriaďovacej listiny na Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov Zákamenné. Dňa 27.4.2012 poslanci ŽSK schválili Dodatok č.3 pod č.2883/2012/OVS-003, ktorým bola medzi poskytované služby, zaregistrované v registri poskytovateľov sociálnych služieb, zaradená jedáleň na pracovisku v Oravskej Lesnej a zároveň bola zrušená služba tykajúca sa požičiavaná pomôcok, ďalej v znení Dodatku č.4 zo dňa 24.09.2013 evidovaného u zriaďovateľa pod č. 5015/2013/OVS-003 a v znení Dodatku č. 5 zo dňa 07.11. 2013 evidovaného u zriaďovateľa pod č.5748/2013/OVS-007. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

V zmysle § 229 Zákonníka práce zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom základnej odborovej organizácie na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a to:

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

- 1) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou,
 - e) kolektívnym vyjednávaním.Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
- 2) Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
- 3) Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité ukončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi,
- c) formy súčinností vid'. str. 7,
- d) pracovnoprávne vzťahy,
- e) odmeňovanie zamestnancov,
- f) vzdelávanie zamestnancov,
- g) sociálnu oblasť,
- h) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
- i) riešenie sťažností a predchádzanie sporom.

Kolektívna zmluva je záväzná pre :

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje zákon o výkone práce vo verejnom záujme.

Č a s ť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi. Riadi sa podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce §240.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

- 1) Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky ,rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa , kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
- 2) Zamestnávateľ je povinný podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce § 230 ods. 3 umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie v ktorej je združený jeho zamestnanec, za účelom uplatňovania práv zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu a na základe svojich možností miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- 4) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracoviskách zamestnávateľa, na mieste prístupnom všetkým zamestnancom, mohli zverejňovať, výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.
- 5) Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu informovať a s odborovou organizáciou konzultovať najmä:
 - zámery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
 - organizačné a racionalizačné opatrenia,
 - ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok.

V prípade záujmu základnej odborovej organizácie, zamestnávateľ prizve predsedu odborov, prípadne jeho zástupcu, na poradu vedenia organizácie.

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zvoleným členom odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 Zákonníka práce.

Článok 7

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, v prípade, že budú prerokovávané otázky súvisiace s kolektívnou zmluvou.

Článok 8

Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 9

Na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ predsedovi odborov alebo jeho zástupcovi v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 136 ods. 1, Zákonníka práce, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ bude mesačne zrážať z funkčného platu členom odborovej organizácie čiastku vo výške 1% z čistej mzdy na základe predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnanca. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 20 dní nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 11

Funkcionári odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 12

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa raz ročne vo vopred dohodnutom termíne, ktorý bude oznámený zamestnávateľovi.

Č a s ť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 12

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 Zákonníka práce a ďalšími všeobecne právnymi predpismi a KZ.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné:

1) **Kolektívne vyjednávanie** podľa zákona č.2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP č.311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č.552/2003 Zb. a Zákone o odmeňovaní č.553/2003 Zb., Zákone o sociálnom fonde č.152/1994 Zb. a ďalších právnych predpisoch.

2) **Právo na spolurozhodovanie:**

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

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 pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
- d) 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) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- g) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 19 zákon 553/2003 Z. z. a § 97 ods. 6, 8,9 ZP),
- h) 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),

- i) určenie plánu dovoleníek a hromadné čerpanie dovoleníek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- j) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- k) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- l) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- m) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- n) 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).

3) Právo na prerokovanie:

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré je bližšie upravené v § 237 ZP.

Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom (minimálne 14 dní vopred), aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov.

4) Právo na informovanie:

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- h) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- ch) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- i) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

5) **Právo na kontrolu** to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti: kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z kolektívnej zmluvy podľa § 239 ZP, kontroly nad stavom BOZP, § 149 ZP.

Odbory budú o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať príslušného zamestnávateľa najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonávajú.

Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote päť dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, dorúčením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

Č a s ť IV.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a ostatné pracovnoprávne predpisy a to najmä pracovný poriadok OS 01/004-2, organizačný poriadok OS 01/002 a poriadok o odmeňovaní zamestnancov č. 06/005-02 DSS a ZPS Zákamenné.

Článok 15

- 1) Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na výkon práce vo verejnom záujme na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné a umožní zamestnancom a iným fyzickým osobám uchádzať sa o tieto voľné pracovné miesta (zákon č. 552/2003 Z. z. § 6 ods. 1 o výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov). Zamestnávateľ spravidla 1 mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ predloží zástupcom zamestnancov polročne informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch. (§ 47 ods. 4 ZP)

Článok 16

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s organizačným poriadkom, pracovným poriadkom, poriadkom o odmeňovaní, kolektívnou zmluvou na príslušný kalendárny rok, predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, internými smernicami organizácie a právnyimi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu.

Článok 17

- 1) Pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce bude zamestnávateľ pri nároku na odstupné postupovať v rozsahu § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce.
- 2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 2, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 4, ak sa pracovný pomer skončil v zmysle § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 18

- 1) Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hod. týždenne, zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hod. týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas v nepretržitej prevádzke je 35 hod. týždenne.

- 2) Príslušná odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli na 12 hodinových pracovných zmenách pri pracovníkoch kuchyne na pracovisku Oravská Lesná a Zákamenné, ktoré trvajú od 06.00 hod – do 18.00 hod. Pracovníci kuchyne pracujú v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase.
- 3) Zamestnanci jednozmennej prevádzky (okrem kuchyne) môžu uplatňovať pružný pracovný čas po predložení žiadosti riaditeľke organizácie, ktorá žiadosť posúdi a rozhodne.
- 4) Základný pracovný čas sa stanovuje vo všetkých pracovných dňoch od 8.00 hod. do 14.00 hod. a prevádzkový pracovný čas sa stanovuje od 6.00 hod. do 18.00 hod. Voliteľný pracovný čas, je čas prevádzkový, od ktorého sa odpočíta základný pracovný čas, t. j. čas od 6.00 hod. do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod.
- 5) V základnom pracovnom čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku. V tomto čase môže opustiť pracovisko z dôvodov prekážok iba z titulov právne upravených v Zákonníku práce. Opustenie pracoviska na súkromné účely sa povoľuje iba v závažných prípadoch a to formou priepustky, ktorú schváli príslušný vedúci zamestnanca a u vedúceho zamestnanca riaditeľka organizácie. Prestávky v práci, začiatok a koniec pracovnej doby sú uvedené v pracovnom poriadku organizácie.
- 6) Zmena pracovnej doby bola na žiadosť zamestnancov prerokovaná a schválená medzi vedením DSS a ZPS a príslušnou ZOO z týchto dôvodov:
 - nedostatočná a nepravidelná autobusová doprava,
 - bydlisko a miesto výkonu práce sú od seba značne vzdialené.Bližšie podrobnosti sú rozpracované v pracovnom poriadku organizácie.

Článok 19

- 1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi , ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- 2) Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa v zmysle § 106 ods.2 písmeno d) vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne. (Riadi sa podľa pracovného poriadku OS 01/004-2).
- 3) Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 20

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny v organizácii zamestnávateľ vydal pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie inak by bol neplatný. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu alebo doplnenie pracovného poriadku DSS a ZPS Zákamenné.

Článok 21

V pracovnom poriadku okrem bližších upresnení ustanovenia Zákonníka práce a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme podľa osobitných podmienok zamestnávateľa budú dohodnuté najmä :

- postihy za porušovanie pracovnej disciplíny a dodržiavanie predpisov BOZP ,

- vymedzenie pojmov „menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
- zamestnávateľ vydá pokyn , alebo poverí oprávneného zamestnanca na to, aby sa zamestnanec podrobil vyšetreniu , či nie je pod vplyvom alkoholu , alebo iných omamných prostriedkov,
- poskytovanie zamestnancovi pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodu a v rozsahu ustanovenom v § 136 až § 141 Zákonníka práce.

Č a s ť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 22

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy a poriadku o odmeňovaní organizácie DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-02.

Bližšie upresnenia ustanovení Zákonníka práce Zákona o výkone práce vo verejnom záujme a Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú podľa osobitných podmienok zamestnávateľa upravené v poriadku o odmeňovaní zamestnancov a v pracovnom poriadku DSS a ZPS Zákamenné, ktorý schvaľuje riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie pri DSS a ZPS Zákamenné.

TARIFNÝ PLAT - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi podľa § 7 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného platu zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat:

- 1) Zamestnancovi podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
- 2) Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov uvedenej v prílohe č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
- 3) Zdravotníckym zamestnancom podľa prílohy č. 5 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
- 4) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitná stupnica platových taríf, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2018 o 4,8%.

FUNKČNÝ PLAT – zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného platu zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

Funkčný plat je súčet tarifného platu a zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákona o odmeňovaní) určených mesačnou sumou podľa § 4 ods. 1 písm. c) až i) zákona o odmeňovaní. Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3 alebo § 32a ods. 1 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní.

Zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu, oznámením o výške a zložení funkčného platu, ktorý tvorí prílohu č. 3 tejto organizačnej smernice.

PRÍPLATOK ZA RIADENIE - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príplatok za riadenie podľa §8 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

- (1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- (3) Príplatok za riadenie podľa odseku 2 určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

PRÍPLATOK ZA ZASTUPOVANIE - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príplatok za zastupovanie podľa § 9 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činností nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

OSOBNÝ PRÍPLATOK - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi osobný príplatok podľa § 10 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní

zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

- (1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g). Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (3) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%. Limit osobného príplatku podľa predchádzajúcej vety sa nevzťahuje na zamestnancov verejnej výskumnej inštitúcie.

PRÍPLATOK ZA ZMENNOSŤ - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príplatok za zmenu podľa § 13 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

KREDITOVÝ PRÍPLATOK - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi kreditový príplatok, podľa § 14 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva povolanie sestry v zariadení sociálnych služieb a spĺňa kvalifikačné predpoklady, patrí kreditový príplatok, v zmysle platného poriadku o odmeňovaní organizácie č. 06/005-02.

Kreditový príplatok patrí sestre za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise t.j. zákon č.578/2004 Z.z. o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov a stavovských organizáciách v zdravotníctve a zároveň vykonáva samostatnú odbornú prácu pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu a realizuje určené odborné ošetrovateľské výkony po získaní špecializácie :

- v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v odboroch vnútorného lekárstva alebo
- v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v komunite alebo
- v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v psychiatrii.

Zamestnancovi, okrem odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise^{30a}) podľa zákona č.578/2004 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 osobitným predpisom^{30a}) podľa zákona č. 578/2004 dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich upraví vo vnútornom predpise. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

PRÍPLATOK ZA PRÁCU V NOCI - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príplatok za prácu v noci, podľa § 16 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.

PRÍPLATOK ZA PRÁCU V SOBOTU ALEBO V NEDEĽU - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu, podľa § 17 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

PRÍPLATOK ZA PRÁCU VO SVIATOK - zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príplatok za prácu vo sviatok, podľa § 18 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

- (1) Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
- (2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
- (3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň. Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí a ktorému patrí funkčný plat podľa prvej vety, sa poskytuje zahraničný funkčný plat (§ 22 ods. 1).
- (4) Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

PLAT ZA PRÁCU NADČAS - za hodinu práce nadčas zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi po dohode náhradné voľno alebo hodinovú sadzbu jeho funkčného platu podľa § 19 Zákona č. 553/2003

Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

- (1) 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. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.
- (2) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- (3) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

ODMENA - zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu, podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

a) Za mimoriadnu iniciatívu, preukázanú pri plnení pracovných úloh, za kvalitné vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností v pracovnej náplni a pod. zamestnávateľ prizná zamestnancovi **odmenu**:

- za prácu s veľkým pracovným nasadením, za veľmi dobré pracovné výsledky,
- za prácu vykonávanú nad rámec pracovných povinností určených v pracovnej náplni,
- za navrhnuté inovatívne a efektívne trendy a metódy práce s výrazne pozitívnym dopadom na efektivitu práce a kvalitu poskytovaných sociálnych služieb,
- za vypracovanie a realizáciu projektov na zlepšenie kvality života prijímateľov,
- za vypracovanie a realizáciu projektov na zefektívnenie práce (spolupráca s ÚPSVaR, pracovné pomery, absolventská prax, dobrovoľnícka činnosť, ...)
- za vypracovanie tlačív, interných smerníc a manuálov na pracovné postupy, vypracovanie databázy, ... pre iné úseky alebo zamestnancov na zefektívnenie kvality práce,
- za zaškolenie a usmerňovanie nových zamestnancov, študentov alebo absolventov počas praxe v zariadení,
- za účasť na aktivitách zariadenia (záujmové, kultúrne, športové aktivity s prijímateľmi) mimo svojho pracovného času nad rámec pracovných povinností bez nároku na mzdu alebo náhradné voľno za prácu nadčas
- za prácu v mimoriadne sťažených podmienkach (rekonštrukcia priestorov, živelná udalosť, porucha na zariadení, a pod.)
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea - 50 rokov. Podmienky poskytovania uvedenej odmeny zamestnávateľa sú vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné č. 06/005-2, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

b) Odmenu navrhuje riaditeľ alebo príslušný vedúci zamestnanec a odsúhlasí riaditeľ DSS a ZPS Zákamenné. Návrh na poskytnutie odmeny musí byť písomne odôvodnený a v súlade s platnou legislatívou. O návrhu a zásadách priznania odmeny, ako aj o jej schválení informuje zamestnanca priamo nadriadený zamestnanec. Doklady o návrhu a priznaní odmeny sa zakladajú do osobného spisu zamestnanca.

Článok 23

Pozn.: v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 sa zástupcovia zamestnávateľa a zástupcovia zamestnancov ako zmluvné strany dohodli na tom, že zástupcovia zamestnávateľov najneskôr do 30.03.2018 predložia zástupcom zamestnancov návrhy zmluvy úpravy stupníc platových taríf uvedených v Zákone o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Č a s ť VI. Vzdelávanie zamestnancov

Článok 24

Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehlbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov v rámci možností rozpočtu organizácie umožní:

- vysielanie zamestnancov na školenia, porady a semináre organizované odbornými spoločnosťami,
- prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.
- objednanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače, ako aj iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov a pre potreby organizácie.

Č a s ť VII. Sociálna oblasť

Článok 25

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č.152/1994 Z .z v znení neskorších predpisov. Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený :

- povinným prídélom vo výške 1%
- a ďalším prídélom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 26

Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne, v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad dohodnutých v KZ najmä na:

- príspevok na stravovanie zamestnancov v sume 0,17 € / 5 SK za každé odobraté jedlo,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily alebo ako príspevok na kultúrne vyžitie zamestnancov,
- nepeňažný príspevok zo sociálneho fondu.

Zostatok SF použije zamestnávateľ na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Riadi sa smernicou - Zásady tvorby a používania sociálneho fondu OS 012/001.

Článok 28

- 1) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vrátane vhodného nápoja podľa odseku 2 § 152 Zákonníka práce v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pre pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

- 2) Zamestnancom, ktorí pracujú v nočnej zmene, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou poskytnutia finančného príspevku – Callio – gastro karty – riadi sa Metodickým pokynom MP 02/011.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3 § 152 Zákonníku práce, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2 § 152 Zákonníka práce, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
- 4) Zamestnávateľ sa dohodol s odborovou organizáciou, že poskytne vo výnimočných prípadoch stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca, pozn. jednodňová neprítomnosť.

Článok 29

- 1) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 ktorá je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení a doplnení niektorých zákonov bude príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
U zamestnávateľa DSS a ZPS Zákamenné u ktorého sa v kolektívnej zmluve za rok 2017 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, zostáva výška platenia príspevkov zachovaná, a v roku 2018 je dojednaná vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Týka sa to zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú účastnícku zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu. (POZN. v zmysle podmienok niektorých DDS zamestnanci, ktorí nie sú posúdení v 3. stupni rizikovej kategórie v DSS a ZPS Zákamenné si prispievajú na uvedené sporenie vlastným príspevkom vo výške minimálne 10 € mesačne.)
- 2) 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.
- 3) Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípadoch ak:
 - zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna,
 - zamestnanec, ktorý je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke.

Č a s ť VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 30

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci postupuje v súlade so Zákonníkom práce, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z., zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 31

Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 Zákonníka práce .

Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z. vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z.

Článok 32

Zamestnávateľ určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z.

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci (pred nástupom do práce, v súvislosti s výkonom práce, pred zmenou pracovného zaradenia, pri skončení pracovného pomeru) v zmysle platných právnych predpisov. Náklady, ktoré vzniknú v súvislosti s výkonom lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, uhrádza zamestnávateľ – DSS a ZPS Zákamenné.

Č a s ť IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 34

1) Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

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 príslušného vedúceho (priameho nadriadeného).

Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode.

2) Postup pri kolektívnych nárokoch bude nasledujúci:

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku 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, resp. rozhodcu podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 43

Kolektívna zmluva je účinná od 02.01.2018 do 31.12.2018

Doba platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje, ak nebude uzatvorená nová zmluva do 28.2.2019.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ 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 Zákamennom dňa

.....

.....

JUDr. PhDr. Adriana Adamicová

zamestnávateľ

Bc. Mária Vlčáková

predseda Základnej odborovej organizácie SOZZ a SS

pri DSS a ZPS Zákamenné