

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie 01.04.2023 – 31.08.2024

Zmluvné strany

na jednej strane :

Zariadením pre seniorov – Domov Sv. Alžbety, Hlavná 87, Moldava nad Bodvou zastúpeným riaditeľkou Mgr. Antóniou Sopkovou (ďalej len „zamestnávateľ“), ktorá pri odmeňovaní svojich zamestnancov postupuje v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa zákona NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce

a

na druhej strane

Základnou organizáciou Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou a obce, Školská 2, Moldava nad Bodvou, zastúpenou predsedníčkou závodného výboru Ing. Henrietou Tóthovou (ďalej len „základná organizácia“), ktorá pri uzatváraní kolektívnej zmluvy (KZ) postupuje podľa § 231 zákona č. 311/2001 Zz. Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Obsahom Kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“).

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy, pokiaľ nie sú upravené v pracovnom poriadku,
- platové podmienky, pokiaľ nie sú upravené v internom platovom predpise,
- sociálnu oblasť a sociálny fond,
- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pracovné podmienky.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. Nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

Článok 4

Zmluvné strany sa dohodli, že základná organizácia si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto je dohodnuté ako nástenka na chodbe pred vstupom do kancelárie riaditeľky zariadenia.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu „Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou a Obce“ a jej závodný výbor za výlučného zmluvného partnera, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Základná organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto zmluvy.

Článok 6

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti zmluvy ako obdobie sociálneho mieru.
2. Základná organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v zložení závodného výboru základnej organizácie.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne resp. zapožičia na prevádzkovú činnosť základnej organizácie podľa potreby bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 8

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi závodného výboru na činnosť základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu pracovného voľna ustanoveného zákonníkom práce.
3. Základná organizácia vopred informuje zamestnávateľa o účasti na odborárskom vzdelávaní a pracovnom voľne na činnosť základnej organizácie.

Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov členov základnej organizácie formou zrážky z platu na základe uzatvorenej Dohody o zrážkach z platu medzi zamestnávateľom a zamestnancom – členom základnej organizácie. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 10

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

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy a účasť zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 11

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Zamestnávateľ umožní základnej organizácii:

- a) zúčastňovať sa na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa dotýka ich ekonomických a sociálnych záujmov,
- b) získavať informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase,
- c) vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

Článok 14

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä:

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia,
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

2. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

Článok 15

1. Základná organizácia môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámia zamestnávateľovi minimálne 10 dní pred jej uskutočnením.

2. Základná organizácia je oprávnená najmä :

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- vyžadovať od zamestnávateľa potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy a pracovného poriadku.
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie zistených nedostatkov pri výkone kontroly.

Časť IV

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 16

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne – zamestnanci s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý v zmenách tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v 12 hodinových zmenách obdeň 36 a ¼ hodiny týždenne – zamestnanci stravovacieho úseku a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne – zamestnanci úseku starostlivosti o prijímateľov sociálnej služby (opatrovateľky).

Článok 17

Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 18

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- 2 dni pri úmrtí manžela, alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- 1 deň na pohreb rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- 1 deň na základe žiadosti zamestnanca, doručenej zamestnávateľovi najneskôr 12 hodín pred nástupom na pracovnú zmenu. Nevyčerpaný deň sa neprenáša do ďalšieho kalendárneho roka.

Článok 19

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi priznaná počas prvých desať kalendárnych dní vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 20

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce na rozsah uvedený v § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

Časť V **Platové podmienky**

Článok 23

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme resp. podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

2. Zamestnancom patrí plat, ktorým je :

- tarifný plat, platové zvýšenie,
- pohyblivé zložky platu,
- osobitné mzdové zvýhodnenia zamestnancom v zmenových prevádzkach, a to príplatok za zmenu podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 01.01.2022, ktorým sa ustanovujú stupnice platových taríf vo výške :
 - 1,3 % platovej tarify v dvojzmennej prevádzke – kuchárky, pomocné kuchárky;
 - 3 % platovej tarify v nepretržitej prevádzke – opatrovatelky, sestra v zariadení;

3. Platom sa rozumie peňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi za vykonanú prácu.

Článok 24

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1.januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle bodu 1 a 2 tohto článku alebo prípadná zmena zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 25

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti 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.

2. O navýšení príplatku nad rámec zákonnej úpravy rozhoduje štatutárny zástupca.

Článok 26

1. Podrobnejšie podmienky poskytovania odmien podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov :

- a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku patrí zamestnancovi odmena vo výške jeho funkčného platu,
- b) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku patrí zamestnancovi odmena vo výške 333 eur,
- c) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu,
- d) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, môže byť zamestnancovi priznaná odmena do výšky jeho funkčného platu,
- e) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky jeho funkčného platu.

2. Podmienkou pre priznanie odmeny je :

- a) neprekročenie schváleného objemu mzdových prostriedkov zariadenia;
- b) zamestnanec neporušil pracovnú disciplínu v danom kalendárnom roku;
- c) zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa minimálne 12 mesiacov.

3. Odmena bude zamestnancom priznaná na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca príslušného úseku.

Článok 27

Zamestnancovi sa pri určení základnej mzdy zamestnanca vychádza z katalógu pracovných činností, ktorú zamestnanec vykonáva.

Článok 28

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa potreby prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci a uhradí svojim zamestnancom náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu v zmysle zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie poskytnutím jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení pre všetkých zamestnancov, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako 4 hodiny.

Článok 31

Zmluvné strany sa zaväzujú, že čerpanie prostriedkov sociálneho fondu bude realizované v rozsahu a v súlade s rozpočtom sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 32

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- povinným prídelením vo výške 1 %
- ďalším prídelením vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 33

Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- sociálnu výpomoc,
- na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz ročne, po uplynutí príslušného kalendárneho roka.

Článok 35

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023 do 31.8.2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.decembra 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná.
3. Každá zmena zamestnávateľskej zmluvy medzi doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou alebo poisťovňou bude prerokovaná so základnou organizáciou.

4. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa považuje za nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancom v úhrnnej sume najviac 500,00 eur za zdaňovacie obdobie v súlade s § 5 ods.7 písm. o/ zákona č.595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.apríla 2023 do 31.8.2024.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
5. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Za zamestnávateľa:

V Moldave nad Bodvou, dňa 24.03.2023

Zariadenie pre seniorov – Domov Sv. Alžbety
Moldava nad Bodvou

Mgr. Antónia Sopková
riaditeľka ZPS

Za zástupcov zamestnancov:

V Moldave nad Bodvou, dňa 24.03.2023.

ZO Sloves Bodva
Mesto Moldava nad Bodvou a Obce

Ing. Henrieta Tóthová
predseda ZO Sloves Bodva

