


Organizácia:	Druh dokumentácie: INTERNÝ PREDPIS	Strana 1 z 14
 <b>Centrum sociálnych služieb Horelica</b> Horelica 107, 022 01 Čadca	<b>ZAMESTNANECKÁ DOHODA</b>	Číslo: <b>IP-10c-1</b>
		Vydanie č.: 1
		Revízia č.:
		Reg. znak a lehota uloženia:

Interný predpis

## ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023

IP-10c-1

<b>Dátum platnosti od:</b> 01.01.2023	<b>VYPRACOVAL</b>	<b>OVERIL</b>	<b>SCHVÁLIL</b>
<b>Meno a priezvisko:</b>	Mgr. Katarína Knežiková	Členovia zamestnaneckej rady	Mgr. Mária Grigová
<b>Funkcia:</b>	manažér kvality		riaditeľka
<b>Dátum:</b>	28.12.2022	29.12.2022	30.12.2022
<b>Podpis:</b>			

Revízia číslo:	Dátum	Podpis	Revízia číslo:	Dátum	Podpis
Revízia č. 1			Revízia č. 2		
Revízia č. 3			Revízia č. 4		



OBSAH:

<b>1. Všeobecné ustanovenia .....</b>	<b>4</b>
1.1. Zoznam skratiek .....	4
<b>2. Základné princípy zamestnaneckej rady.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Formy súčinnosti zamestnávateľa na základe právnych Predpisov .....</b>	<b>5</b>
4.1. Právo na spolurozhodovanie.....	5
4.2. Právo na prerokovanie .....	6
4.3. Právo na informovanie .....	6
4.4. Právo na kontrolu .....	7
<b>5. Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy.....</b>	<b>7</b>
5.1. Pracovný čas .....	7
5.2. Výmera dovolenky .....	8
5.3. Odmeňovanie.....	8
5.4. Odstupné.....	8
5.5. Odchodné.....	8
5.6. Pracovný poriadok.....	9
<b>6. Platové podmienky.....</b>	<b>9</b>
6.1. Príplatky .....	9
6.2. Náhrada príjmu.....	10
6.3. Odmena pri životnom jubileu.....	10
<b>7. Vzdelávanie zamestnancov.....</b>	<b>10</b>
<b>8. Sociálna oblasť .....</b>	<b>11</b>
8.1. Sociálny fond.....	11
<b>9. Doplnkové dôchodkové sporenie /DDs/ .....</b>	<b>11</b>
<b>10. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....</b>	<b>12</b>
<b>11. Prechodné a záverečné ustanovenia .....</b>	<b>12</b>
<b>12. ZÁZNAM ZMIEN A REVÍZIÍ .....</b>	<b>14</b>



Centrum sociálnych  
služieb Horelica

Názov organizačnej smernice

ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023

Číslo: IP 10c

Zmena:

Strana 3 z 14

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 11a a § 233 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Zamestnanecká rada zastúpená členmi: Mgr. Katarínou Knežikovou, Mgr. Máriou Slovjakovou, Pavlom Kijovským, Danou Mrmusovou a Mgr. Janou Cholujovou  
(ďalej len „zamestnanecká rada“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ CSS Horelica zastúpený Mgr. Máriou Grigovou, riaditeľkou CSS Horelica  
(ďalej len „zamestnávateľ“)


na druhej strane

uzatvárajú

túto

**ZAMESTNANECKÚ DOHODU**

**pre rok 2023**

 Centrum sociálnych služieb Horelica	Názov organizačnej smernice	Číslo: IP 10c
	ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023	Zmena:
		Strana 4 z 14

## 1. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Táto zamestnanecká dohoda /ďalej len „ZD“/ je uzavretá v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov /ďalej len „Zákon o odmeňovaní“/, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov /ďalej len „ZP“/, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023 a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

### 1.1. Zoznam skratiek

OS	- Organizačná smernica
CSS	- Centrum sociálnych služieb
ZD	- Zamestnanecká dohoda
ZP	- Zákonník práce

## 2. ZÁKLADNÉ PRINCÍPY ZAMESTNANECKEJ RADY

Zamestnanecká rada ako orgán zastupujúci zamestnancov zamestnávateľa slúži na zabezpečenie zastupiteľského hlasu všetkých zamestnancov a presadzovanie ich oprávnených požiadaviek. V rámci svojich kompetencií slúži ako komunikačný kanál medzi zamestnávateľom a zamestnancami.

## 3. VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ZAMESTNANECKOU RADOU

Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľ písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov v súlade s § 234 ZP.

Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckú radu za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok, uznáva jeho práva vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto zamestnaneckej dohody. /vyplýva z ustanovení § 11a a § 229, § 233 až 240 ZP/.

Cieľom ZD je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov /§ 229 ZP/.


Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zamestnaneckú radu na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania organizačné, pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa organizačných, pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie zamestnaneckej rade. /vyplýva z Čl. 4 Základných zásad ZP a ustanovení § 237 a § 238 ZP/.

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného Organizačného poriadku so zamestnaneckou radou /vyplýva z ustanovenia § 237 ods. 2 písm. c) a d) ZP/.

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom Pracovnom poriadku, alebo vydá nový Pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zamestnaneckej rady, inak bude Pracovný poriadok neplatný /ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v zn. n. p./.

Touto dohodou sa upravuje:

- postavenie zamestnaneckej rady a vzájomné vzťahy zmluvných strán,

 Centrum sociálnych služieb Horelica	Názov organizačnej smernice	Číslo: IP 10c
	ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023	Zmena:
		Strana 5 z 14

- pracovnoprávne vzťahy,
- pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok,
- podmienky zamestnávania, /vymedzuje ustanovenie § 229 ZP/.

Zamestnávateľ poskytuje za účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje zamestnanecká rada a zamestnávateľ, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Zamestnávateľ poskytne členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby minimálne raz ročne stretávať s členmi zamestnaneckej rady s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Zamestnanecká rada má zo zákona právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť.

Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanecká rada mohla na pracoviskách zamestnávateľa zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

Zamestnanecká rada uznáva a rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny /vyplýva z ustanovení §81 a § 82 ZP/.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov zamestnaneckej rady za ich postavenie, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu volenej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať jeho právnu ochranu /vymedzuje ustanovenie § 13 a § 240 ZP/.


#### **4. FORMY SÚČINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA NA ZÁKLADE PRÁVNÝCH PREDPISOV**

Súčinnosť zamestnávateľa a zamestnaneckej rady bude uskutočňovaná formami, ktoré sú vedené v § 229 ods. 4 ZP a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch.

**Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné :**

##### **4.1. Právo na spolurozhodovanie**

Pre účely tejto Zamestnaneckej dohody a uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním.

 Centrum sociálnych služieb Horelica	Názov organizačnej smernice	Číslo: IP 10c
	ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023	Zmena:
		Strana 6 z 14

Zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov spoločne rozhoduje na základe príslušných ustanovení ZP najmä v týchto prípadoch:

- a) § 240 ods. 8, 9 skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením, s členom zamestnaneckej rady na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana,
- b) § 39 ods. 2, vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- c) § 86 ods. 1, rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- d) § 87 ods. 1, ods. 2, nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- e) § 91 ods. 2, podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie,
- f) § 93 ods. 3, 4, 5,
- g) § 97 ods. 6 a 9 práca nadčas - Zamestnanecká rada CSS Horelica súhlasí s prácou nadčas u zdravotníckych zamestnancov a opatrovateliek,
- h) § 98 ods. 9, nočná práca - Zamestnanecká rada CSS Horelica súhlasí s nočnou prácou u zdravotníckych zamestnancov a opatrovateliek,
- i) § 111 ods. 1, prijatie plánu dovolení na príslušný rok,
- j) § 111 ods. 2, určenie hromadného čerpania dovolenky,
- k) vydávanie a zmeny Pracovného poriadku § 84 ods. 1.

#### 4.2. Právo na prerokovanie

Niektoré konkrétne prípady prerokovania sú uvedené v § 237 ZP, ale tiež v ďalších ustanoveniach ZP a v ďalších právnych predpisoch.

Sú to napríklad ustanovenia ZP, na základe ktorých, je zamestnávateľ povinný právne úkony alebo opatrenia vopred prerokovať so zamestnaneckou radou.

Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä tieto otázky:

- § 29 ods. 2, opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
- § 73 ods. 2, hromadné prepúšťanie,
- § 87 ods. 1, nerovnomerne rozvrhnutie pracovného času,
- § 146 ods. 3, spolupráca v oblasti ochrany práce,
- § 153, opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
- § 159 ods. 4, podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- § 191 ods. 4, náhradou škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 50,-€,
- § 198 ods. 2, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.

#### 4.3. Právo na informovanie

Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. **Pre účely tejto Zamestnaneckej dohody sa informovaním rozumie odovzdanie písomnej a ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.** Prípady informovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.



#### 4.4. Právo na kontrolu

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich zo zamestnaneckej dohody, na tento účel sú oprávnení najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy,
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

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

Zamestnanecká rada prerokuje výsledky kontroly v lehote päť dní po skončení kontroly.

### 5. ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

Zamestnávateľ prerokuje so zamestnaneckou radou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na svojej webovej stránke, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.


Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/, alebo písm. b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní miesto alebo vytvorí nové miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s Pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, platnou Zamestnaneckou dohodou, organizačnými smernicami a internými predpismi zamestnávateľa.

#### 5.1. Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

Pružný pracovný čas v zmysle § 88 ZP majú v CSS Horelica: riaditeľka CSS Horelica, vedúca ekonomicko - prevádzkového úseku, vedúca sociálneho úseku, vedúca zdravotného úseku, vedúca stravovacej prevádzky, vedúci údržby a vedúca pracoviska Horelica 18. Základný pracovný čas uvedených zamestnancov je od 08.00 do 14.00 hod.

 Centrum sociálnych služieb Horelica	Názov organizačnej smernice	Číslo: IP 10c
	ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023	Zmena:
		Strana 8 z 14

Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, ktorý má schválený pružný pracovný čas, je dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno a posudzuje sa ako výkon práce 7,5 hodiny na deň v zmysle § 143 ods. 2 ZP.

Zamestnanec má právo za mimoriadnych okolností z dôvodu ohrozenia verejného zdravia, akými je aj realizácia dočasných preventívnych opatrení na pracovisku, vykonávať prácu z domu, právo na skrátený pracovný čas pri zachovaní svojich mzdových nárokov, právo na PN v súvislosti s karanténnymi opatreniami a izolácie, na OČR v prípadoch uzatvorenia zariadenia, ktoré dieťa navštevuje, respektíve v prípadoch, kedy osoba, ktorá sa o dieťa stará, nemôže z objektívnych dôvodov zabezpečiť túto starostlivosť počas mimoriadnej situácie.

### 5.2. Výmera dovolenky

Výmera dovolenky zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP. Zamestnanec má na uvedenú dovolenku právny nárok podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa platnej pre rok 2023.

V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 je deväť týždňov v kalendárnom roku.

V zmysle § 103 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov. Zamestnancom CSS Horelica, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia najmenej 33 rokov veku a trvalo sa starajú o dieťa, patrí dovolenka vo výmere 6 týždňov za kalendárny rok.

### 5.3. Odmeňovanie

Ak zamestnávateľ z dôvodu realizácie opatrení zameraných na zníženie rizika ohrozenia verejného zdravia, počas mimoriadnej situácie, nemá možnosť pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy, a to vôbec alebo len sčasti (po časť pracovnej zmeny), vzniká na jeho strane tzv. iná prekážka v práci, s ktorou ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce spája jeho povinnosť poskytnúť zamestnancom počas celej doby trvania prekážky náhradu mzdy vo výške ich priemerného zárobku.

### 5.4. Odstupné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

### 5.5. Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 1 ZP vo výške **dvojnásobku jeho funkčného platu**. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume **dvojnásobku jeho funkčného platu**.





## 5.6. Pracovný poriadok

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme vydá, resp. aktualizuje Pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom príslušného súhlasu zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu Pracovného poriadku.

Každý zamestnanec musí byť s Pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, vrátane Zamestnaneckej dohody. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

## 6. PLATOVÉ PODMIENKY

Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov /ďalej len „Zákon o odmeňovaní“, platné stupnice platových taríf a zákon č. 311/2001 ZP v znení neskorších predpisov. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.

### 6.1. Príplatky


Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatok za zmenu podľa § 13 Zákona o odmeňovaní v znení neskorších predpisov mesačne: 30,-€. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom hodinové príplatky podľa § 16 až § 18 zákona o odmeňovaní a to súbežne, ak je práca súbežne vykonávaná v podmienkach viacerých faktorov. Napríklad, ak práca je vykonávaná v noci, v sobotu alebo nedeľu a na tento deň pripadol sviatok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi všetky predmetné príplatky, t. j. príplatok za prácu v noci, za prácu v sobotu alebo nedeľu, za prácu vo sviatok.

Zamestnanecká rada CSS Horelica a zamestnávateľ Centrum sociálnych služieb Horelica sa dohodli, že za každú hodinu práce nadčas bude zamestnancovi poskytnutá hodina náhradného voľna.

Zdravotníckym pracovníkom, ktorí sú zaregistrovaní v príslušnej komore zdravotníckych pracovníkov a sú pravidelne prehodnocovaní na splnenie podmienok sústavného je vyplácaný kreditový príplatok v zmysle § 14 zákona o odmeňovaní. Konkrétnu výšku príplatkov bližšie určuje Interný predpis IP-10a Poriadok pre odmeňovanie.

Zamestnávateľ bude prideliť výšku osobného príplatku zamestnancom v zmysle § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. v zn. n. p. za vykonávanú prácu v rámci svojho popisu pracovnej funkcie. Ak zamestnanec nevykonával prácu nad rámec pracovných povinností, zamestnávateľ môže osobný príplatok znížiť.

Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Limit osobného príplatku na účely je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického a odborného zamestnanca 100 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

 Centrum sociálnych služieb Horelica	Názov organizačnej smernice	Číslo: IP 10c
	ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023	Zmena:
		Strana 10 z 14

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

## 6.2. Náhrada príjmu

Náhrada príjmu zamestnanca pri dočasnej práci neschopnosti /ďalej len „PN“/ je poskytovaná podľa zákona 462/2003 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnení, pričom je dohodnuté, že výška náhrady podľa § 8 odsek 2 zák. 462/2003 Z. z. sa stanovuje nasledovne :

- a/ od prvého dňa dočasnej PN do tretieho dňa dočasnej PN 25% denného vymeriavacieho základu a
- b/ od štvrtého dňa dočasnej PN do desiateho dňa dočasnej PN 55% denného vymeriavacieho základu.

## 6.3. Odmena pri životnom jubileu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu /§ 20 ods. 1 písm. c) Zákona o odmeňovaní/, pri odpracovaní do päť rokov vo výške polovice funkčného platu, nad päť rokov vo výške jedného funkčného platu.

## 6.4 Odborná prax

Zamestnanecká rada CSS Horelica a zamestnávateľ Centrum sociálnych služieb Horelica sa dohodli, že pri pracovných činnostiach pri ktorých sa neustanovujú kvalifikačné predpoklady, bude odborná prax zarátaná vo výške 100 % bez ohľadu na to, či činnosti predchádzajúcich zamestnaní majú obdobný alebo iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú bude zamestnanec u zamestnávateľa vykonávať. Ide o tieto pracovné pozície: upratovačka, práčka, práčka-šička-upratovačka, práčka-upratovačka, pomocná kuchárka, vrátnik-kurič, vrátnik-kurič-údržbár.

## 6.5 Zaradenie do platových stupňov

Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe v zmysle § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.. Zamestnanecká rada CSS Horelica a zamestnávateľ Centrum sociálnych služieb sa dohodli, že pracovné pozície: vedúca zdravotného úseku, sestra (vykonávajúca samostatne odbornú prácu), sestra, vedúca ekonomicko – prevádzkového úseku, mzdová a personálna pracovníčka, účtovníčka, skladníčka – pracovníčka registratúry, hospodárka – pokladníčka, vodič – údržbár, vodič-údržbár-kurič, vrátnik-kurič-údržbár budú zaradené nezávisle od dĺžky započítanej praxe do 14. platového stupňa. Ostatné pracovné pozície v Centre sociálnych služieb Horelica budú zaradené do platových stupňov nasledovne:


- odborná prax od 0 – 12 rokov – 5. platový stupeň
- odborná prax od 13 – 28 rokov – 10. platový stupeň

Zamestnanec s praxou nad 28 rokov bude zaradený do platového stupňa podľa odpracovaných rokov.

## 7. VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie.

Zamestnávateľ najneskôr do konca februára kalendárneho roka prerokuje so Zamestnaneckou radou zásady ďalšieho vzdelávania so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas v prípadoch, ktoré upravuje § 138 ZP.

 Centrum sociálnych služieb Horelica	Názov organizačnej smernice	Číslo: IP 10c
	ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023	Zmena:
		Strana 11 z 14

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho funkčného zárobku podľa §140 ods. 4 ZP.

## 8. SOCIÁLNA OBLASŤ

### 8.1. Sociálny fond

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje Zákon o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn :

- a/ povinného prídelu minimálne 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku,
- b/ ďalším prídedom vo výške 0,05%,
- c/ sociálny fond bude tvorený a používaný podľa organizačnej smernice OS17 Sociálny fond.

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55% hodnoty jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,30 € na jedno jedlo.

V letnom období sa k hlavnému jedlu vydávanému z jedálne zamestnávateľa zvyšuje dávka pitného režimu podľa potreby.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom za rovnakých podmienok aj v prípade prekážok v práci zamestnanca.

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou poskytnutia vo vlastnej stravovacej prevádzke.

Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok podľa § 152 ods. 4 ZP.

V prípade, že zamestnanec pracuje v nočnej zmene, zamestnávateľ mu poskytne stravný lístok v elektronickej podobe (gastrokarta) v hodnote 5,10 €, z toho si zamestnanec uhradí čiastku 1,99 €, príspevok od zamestnávateľa tvorí čiastku 2,81 € a príspevok zo sociálneho fondu je 0,30 €. Zamestnanec má možnosť vždy k 01.01. daného roka oznámiť spôsob voľby stravovania výberom z možností poskytnutia elektronickej stravovacej poukážky (Calio gastro karta) alebo poskytnutia finančného príspevku na stravovanie.


Finančné prostriedky zo Soc. fondu sa použijú v zmysle platnej organizačnej smernice OS17.

## 9. DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPARENIE /DDS/

a/ Zamestnávateľ zaplatí a odvedie príspevok na dôchodkové doplnkové sporenie /ďalej len „DDS“/ na zamestnanca za podmienok určených v zamestnávateľskej zmluve vo výške 2% z hrubého príjmu u zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

b/ Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s príslušným zástupcom zamestnancov a po dohode so zamestnancom.

Zamestnanec, ktorý vykonáva prácu zaradenú na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie podľa osobitného predpisu, (§ 31 zákona č. 355/2007 Z. z.

 Centrum sociálnych služieb Horelica	Názov organizačnej smernice	Číslo: IP 10c
	ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023	Zmena:
		Strana 12 z 14

o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov) je povinný uzatvoriť do 30 od začatia výkonu tejto práce účastnícku zmluvu. Ak účastnícka zmluva zamestnanca vykonávajúceho prácu v 3. kategórii zanikne, je povinný uzatvoriť si novú účastnícku zmluvu do 30 dní.

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.

## 10. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia je povinný postupovať v zmysle ZP a Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci /ďalej len „BOZP“/. Odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto neodstrániteľných nebezpečenstiev.

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a § 24 Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Zástupca zamestnancov pre BOZP je Mgr. Katarína Knežiková.

## 11. PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie prijatých záväzkov tejto Zamestnaneckej dohody vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Zamestnávateľ aj zamestnanecká rada budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto zamestnaneckej dohody. O výsledkoch plnenia sa budú vzájomne informovať.

Zamestnaneckú dohodu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto dohody. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať aj považovanú súčinnosť.

Zmeny a dodatky Zamestnaneckej dohody prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku ZD na rok ... uzatvorenej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania Zamestnaneckej dohody, aby najmenej jeden exemplár tejto dohody bol zverejnený a následne bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Zmluvné strany sú povinné uchovávať Zamestnaneckú dohodu, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej zamestnaneckej dohody začať rokovanie o uzavretí novej zamestnaneckej dohody.



Centrum sociálnych  
služieb Horelica

Názov organizačnej smernice

ZAMESTNANECKÁ DOHODA 2023

Číslo: IP 10c

Zmena:

Strana 13 z 14

Táto ZD je platná dňom podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

Doba platnosti a účinnosti tejto zamestnaneckej dohody sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka. Ak pred ukončením doby platnosti, ktorakolvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej zamestnaneckej dohody, táto ZD ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej zamestnaneckej dohody a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto zamestnaneckú dohodu prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a preto ju na znak toho podpisujú.

Členovia zamestnaneckej rady:

1. Mgr. Katarína Knežiková
2. Mgr. Mária Slovjaková
3. Pavol Kijovský
4. Dana Mrmusová
5. Mgr. Jana Cholujová

Zamestnávateľ:

Mgr. Mária Grigová  
riaditeľka CSS Horelica



## 12. ZÁZNAM ZMIEN A REVÍZIÍ

Číslo: - revízie	Dátum: - revízie	Zmena - kapitoly - strany	Revíziu vykonan schválil	Podpisy	Dôvod: - revízie

F-13-0