

Kolektívna zmluva

V súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zmluvné strany

Zariadenie pre seniorov Dubina, mestská rozpočtová organizácia

zastúpená riaditeľkou Mgr. Ivetou Kollmanovou

(ďalej len zamestnávateľ), na jednej strane a

Základná organizácia OZ KOVO ZTS

zastúpená jej predsedom Ing. Ľubou Backovou

(ďalej len ZO OZ), na strane druhej

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na obdobie od 1.1.2023 do 31.12.2025

(ďalej len KZ)

Časť I Úvodné ustanovenia

Článok 1

Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ v súlade s ustanoveniami zákona o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce, zákona o kolektívnom vyjednávaní a ostatnými súvisiacimi predpismi, ako aj v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa uzatvorenou pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 2

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva upravuje :
 - a/ postavenie ZO OZ, vzťahy medzi ZO OZ a zamestnávateľom,
 - b/ vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
 - c/ práva a povinnosti zmluvných strán,
 - d/ pracovno-právne vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov,
 - e/ oprávnené záujmy, potreby, životné a sociálne podmienky zamestnancov,
 - f/ platové podmienky zamestnancov,
 - g/ tvorbu, použitie a čerpanie sociálneho fondu podľa Smernice č. 24/2002
Tvorba a čerpanie SF a v znení jej príloh
2. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorých pracovný pomer je založený pracovnou zmluvou.
3. ZO OZ sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier a pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 4

Prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ:

1. každú zmenu platného organizačného poriadku,
2. opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia,
3. opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
4. vykonávanie periodických previerok bezpečnosti práce (BOZP),
5. odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
6. požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur,
7. spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania,
8. zásady odmeňovania, všetky zásadné zmeny v odmeňovaní,
9. určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, začiatok a koniec prestávok v práci
10. vydanie a zmeny pracovného poriadku,

11. stanovenie podmienok a zásad hospodárenia s finančnými prostriedkami sociálneho fondu, ktoré upravuje Smernica č 24/2022
Tvorba a čerpanie SF v znení jej príloh
12. vydanie smerníc o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Článok 5 Informovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať potrebné sociálno-ekonomické informácie a to najmä:

1. vopred informovať o organizačných alebo racionalizačných opatreniach, ktoré zamýšľa realizovať, a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, alebo preradení na inú prácu,
2. koncepčné materiály.

Článok 6

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

Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 7

Zamestnávateľ uznáva ZO OZ za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní. Bude plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov (právo spolurozhodovania, právo kontroly, právo prerokovania a právo na informácie). ZO OZ bude plne rešpektovať postavenie a právomoci zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO OZ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy

Časť III Pracovnoprávne vzťahy Pracovný čas

Článok 9

- 1 . Pracovný čas (bez prestávky na odpočinok a jedenie) zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne v päťdňovom pracovnom týždni, pre pracujúcich v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hodiny a v nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.

2. Zamestnávateľ môže pre vybrané profesie uplatniť pružný pracovný čas, pričom sa určuje pružné štvortýždňové pracovné obdobie. Základný pracovný čas, voliteľný pracovný čas a prevádzkový čas sú definované v Pracovnom poriadku.
3. Výplatný termín zamestnancov je 13. deň v príslušnom mesiaci, najneskôr posledný deň v príslušnom mesiaci.

Článok 10

1. Práca nadčas nad počet nadčasových hodín stanovených ZP môže byť nariaďovaná najviac do výšky 150 h v kalendárnom roku, zamestnanec môže po dohode (písomnej) so zamestnávateľom vykonať v kalendárnom roku prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 11

1. V zmysle vyššej kolektívnej zmluvy je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Zamestnanec má možnosť čerpať 1/2 dňa dovolenky len so súhlasom riaditeľa.

Článok 12

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v zmysle S 141 ZP v plnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ poskytne nad rámec S 141 ods.2 Zákonníka práce zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnanca po uplynutí trojmesačnej skúšobnej lehoty v tomto rozsahu:

a/ ďalší jeden deň na vlastnú svadbu, svadbu dieťaťa,

b/ čas nevyhnutne potrebný na prevoz manželky do pôrodnice a z pôrodnice,

c/ ďalšie tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa,

d/ ďalší jeden deň pri úmrtí starého rodiča, alebo vlastného súrodenca

e/ ďalších päť dní v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa zamestnanca do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy.

3. Zamestnávateľ bude poskytovať na zabezpečenie zamestnanosti vrátane rekvalifikačných kurzov podľa bodu 2. tohto článku pracovné úľavy a ďalšie nároky v súlade s S 140 zákonníka práce a uzatvorí so zamestnancom písomnú dohodu o podmienkach získania kvalifikácie.
4. Ak zamestnanec študuje bez súhlasu zamestnávateľa, zamestnávateľ mu umožní účasť na štúdiu a skúškach formou pracovného voľna bez náhrady mzdy, prípadne mu umožní čerpanie náhradného voľna za vykonanú prácu nadčas, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.
5. Pri poskytnutí pracovného voľna na vlastnú svadbu, pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa, starého rodiča alebo vlastného súrodenca, darovaní krvi, pri návšteve lekára sa

pružný pracovný čas neuplatní. Pre tento účel sa určuje začiatok a koniec pracovného času – pracovnej zmeny.

Článok 13 Odchodné

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 rozsah ustanovený v S 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah S 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Časť IV Platové podmienky

Článok 14

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Zamestnávateľ po dohode so ZO OZ dohodol okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť v pracovnej zmluve, že vo výške mzdy je zohľadnená prípadná práca nadčas:
 - riaditeľ Zariadenia pre seniorov Dubina, mestská rozpočtová organizácia,
 - ostatní vedúci zamestnanci ZpS a ŠZ Prejta.

Časť V Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 15

1. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v zmysle S 146 a 147 Zákonníka práce.
2. ZO OZ v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečia účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP v rozsahu stanovenom S 148 Zákonníka práce.
3. ZO OZ bude uplatňovať právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP, pričom bude využívať oprávnenia určené S 149 ZP s osobitným zreteľom na odstránenie zistených závad, ohrozujúcich život a zdravie, znižovanie pracovnej úrazovosti, prípadne znižovania rizikových pracovísk a odškodňovanie úrazov a chorôb z povolania.
4. Zamestnávateľ zabezpečí po prerokovaní so ZO OZ potrebné ochranné pracovné pomôcky podľa skutočnej potreby zamestnancov na základe smernice o poskytovaní osobných ochranných pracovných pomôcok vypracovanej bezpečnostným technikom, riaditeľom, rep. vedúcim prevádzkového úseku.

Článok 16
Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ uhradí náklady spojené s preventívnymi prehliadkami zamestnancov, ktoré vyžaduje pre výkon práce.
2. Zamestnávateľ požaduje od novoprijatého zamestnanca absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky, náklady s ňou spojené uhradí zamestnávateľ po predložení dokladu.
3. Zamestnávateľ vypláca náhradu mzdy, ktorá sa poskytuje za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti a to:
 - a) vyplácanie nemocenských dávok od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (ďalej len „denný vymeriavací základ“)
 - b) vyplácanie nemocenských dávok od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu.

Časť VI
Spory a sťažnosti

Článok 17

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, spor alebo námiet na úrovni vlastnej organizácie, prípadne aj na ktorýkoľvek vyšší orgán.
2. Sťažnosti, spory alebo námety (podania), sa musia riadne evidovať, riešiť a prešetriť podľa Smernice č. 25/2017 Postup pri vybavovaní sťažností. Zamestnanec musí byť o tom riadne informovaný.
3. Zamestnanec má právo zúčastniť sa vo veci podania a vzniesť námety, či pripomienky a tieto uviesť do protokolu o vybavovaní podania. Má právo byť riadne informovaný o priebehu šetrenia, výsledkoch a poučený o ďalšom prípadnom postupe.
4. Právo zamestnanca riešiť vec súdnou cestou nie je dotknuté.
5. Zamestnanec z titulu podania a to aj neodôvodneného, nesmie byť žiadnym spôsobom postihovaný, šikanovaný, či diskriminovaný.

Časť VII
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 18

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov v súlade s vnútornou smernicou č. 21/2022 a jej dodatkov a č. 58/2022 a jej dodatkov.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s bydliskom mimo mesta príspevok na dopravu do zamestnania a späť na základe Smernice č. 24/2022 Tvorba a čerpanie SF a v znení jej príloh a dodatkov.

Článok 20

Zamestnávateľ v rámci svojej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu prispieva zamestnancom v zmysle Smernice č. 24/2022 Tvorba a čerpanie SF a v znení jej príloh a dodatkov.

Článok 21

Odmeňovanie v spoločnosti sa riadi Platovým poriadkom zamestnávateľa a nariadeniami vlády SR, resp. Vyššou Kolektívnou Zmluvou.

Článok 22

Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov je:

- a) maximálne 16,60 € ak príspevku zamestnanca je od 3,32 € do 16,60 € (vrátane),
- b) suma rovnajúca sa príspevku zamestnanca, maximálne 30,00 € ak príspevok zamestnanca je vyšší ako 16,60 €,

Článok 23

1. Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídélom vo výške 1,00 %, ďalším prídélom vo výške 0,25% a zostatku sociálneho fondu minulého roku.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Smernice č.24/2022 Tvorba a čerpanie SF dohodnutých zmluvnými stranami v súlade zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov.
3. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x ročne do 30. dňa nasledujúceho mesiaca po sledovanom období.
4. Zamestnávateľ je povinný v internom predpise upraviť Zásady pre používanie sociálneho fondu po prerokovaní so ZO OZ KOVO.

Časť VIII

Záverečné ustanovenia

Článok 24

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2023 do 31.12.2025.

2. V prípade, že dôjde k zmene právnej úpravy v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré budú v rozpore s novou právnou úpravou, strácajú dňom účinnosti príslušnej právnej úpravy platnosť a účinnosť.

Článok 25

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 doručenia návrhu.

Článok 26

Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 27

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť podľa § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť podľa § 6 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní prvým dňom obdobia, na ktoré sa uzavrela. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Kolektívna zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou podľa § 5a ods. 5 zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií).

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej zverejnenie v informačnom systéme ZpS, ktorý je prístupný každému zamestnancovi. Odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy v súlade s § 5 ods. 6 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 29

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v troch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie a zriaďovateľ ZpS Dubina m.r.o – mesto Dubnica nad Váhom jedno vyhotovenie.

.....2023

.....

pre