

**Harmónia – zariadenie pre seniorov, domov sociálnych
služieb a útulok**

**Ul. Republiky č. 22, 010 01 Žilina
v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja**

Kolektívna zmluva 2015

Účinnosť od 01.01.2015

OBSAH

Časť I. Všeobecné ustanovenia	
Článok 1 – až Článok 4	2
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	
Článok 5 – až Článok 12	3 - 4
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	4
Článok 13 Spoluúčasť zam. a OO v pracovno – právnych vzťahoch	4
Článok 14 Spolurozhodovanie	5
Článok 15 Prerokovanie	5-6
Článok 16 Informovanie	6-7
Článok 17 Kontrolná činnosť	7
Článok 18 Kolektívne vyjednávanie	7
Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	8
Článok 19 – až Článok 22	8
Článok 23 Personálne normatívy	8
Článok 24 Podmienky kvality	8-9
Článok 25 Pracovný čas	9
Článok 26 Dovoľenka	9-10
Článok 27 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	10
Článok 28 Organizačné zmeny	10-11
Článok 29 Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa	11
Článok 30 Odstupné	11-12
Článok 31 Odchodné	13
Časť V. Odmeňovanie zamestnancov	13
Článok 32	13
Článok 33 Tarifný plat	
Článok 34	13- 14
Článok 35 Príplatok za riadenie	14
Článok 36 Osobný príplatok	14
Článok 37 Príplatok za zmenu	14
Článok 38 Odmena	15
Časť VI. Sociálna oblasť	15
Článok 39 Vzdelávanie	15
Článok 40 Stravovanie	15-16
Článok 41 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	16
Článok 42 Doplnkové dôchodkové sporenie	16-17
Článok 43 Sociálny fond	17
Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	17
Článok 44 – až Článok 48	17-18
Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	19
Článok 49 – až Článok 50	19
Časť IX. Záverečné ustanovenia	20
Článok 51	20

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce
v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Harmónia – ZpS, DSS a útulok, Ul. Republiky 22, 010 01 Žilina
zastúpený Mgr. Vierou Fulekovou, riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Harmónii – ZpS, DSS a útulku, Ul. Republiky 22, 010 01 Žilina
zastúpená p. Alžbetou Ondrušovou, predsedníčkou
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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 „SOZZ a SS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 2002/371 zo dňa 01.07.2002 vydanou Žilinským samosprávnym krajom a Dodatkom č. 1 k zriaďovacej listine zo dňa 27.04.2010 vydaným Žilinským samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme (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 2013 zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (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 platné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.)

2. 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 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Súčasne podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu bežné kancelárske potreby a prístup k telefónnej resp. faxovej linke, internetovému spojeniu, tlačiarňi a rozmnožovacej technike.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po ich skončení sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ môže dať funkcionárovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak odborová organizácia odmietne udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 ZP, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné.

Článok 8

Funkcionári odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Činnosť funkcionárov odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh

zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.

2. Zamestnávateľ poskytne funkcionárovi odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a to 7 hodín mesačne.

3. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na odborovom vzdelávaní, schôdzach, konferenciách a akciách odborovej organizácie.

Článok 10

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne 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 11

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 12

Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131 ZP, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v príslušnej banke, ak o to zamestnanec písomne požiada..

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 13

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 14

Spolurozhodovanie

1. 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.

2. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- c) pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 ZP),
- d) začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- e) rozdelenie pracovnej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 a 4 ZP),
- i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- j) určenie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 ZP),
- k) hromadné určenie čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- l) dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie (§ 136 ods. 2 ZP),
- m) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
- n) neospravedlnená absencia v práci (§ 144a ods. 2 písm. f) ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany (§ 240 ods. 8 ZP).

3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.). Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu alebo doplnenie platného pracovného poriadku.

Článok 15

Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) odmietnutie uzatvoriť pracovný pomer so žiakom učilišťa, ktorý sa u zamestnávateľa pripravoval na povolanie (§ 53 ods. 1 ZP),
- c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
- e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- h) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 ZP),
- j) opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- k) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§ 191 ods. 4 ZP),
- l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 16 **Informovanie**

1. 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.

2. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 21 ZP),
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) novouzatvorené pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas, kratší pracovný čas a ustanovený pracovný čas (§ 48 ods. 8 ZP a § 49 ZP),

- e) využívanie práce dočasných zamestnancov (§ 58 ods. 10 písm. d) ZP),
- f) údaje potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- h) pravidelné zamestnávanie zamestnancov pracujúcich v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- ch) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. i) ZP).

Článok 17

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia môže pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať uplatnenie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 18

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 19

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 20

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z.z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 21

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 22

Zamestnávateľ je povinný predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz štvrtročne.

Článok 23

Personálne normatívy

1. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie poskytne zamestnancom raz polročne priebežnú informáciu o dodržiavaní maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného svojho zamestnanca a minimálny percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovej počte zamestnancov podľa Prílohy č. 1. k zákonu č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách ... (ďalej len zákon č. 448/2008 Z.z.).

Článok 24

Podmienky kvality

1. Zamestnávateľ podľa potreby aktualizuje Personálne podmienky podľa Prílohy č. 2A k zákonu č. 448/2008 Z.z. Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby časť II.

2. Poskytovateľ sociálnej služby je povinný oboznámiť svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami poskytovania sociálnych služieb spracovanými v súlade s Prílohou č. 2 A k zákonu č. 448/2008 Z.z.

3. Zamestnávateľ určí postupy, pravidlá a podmienky na prijímanie, zaškoľovanie, rozvoj ďalšieho vzdelávania, zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

4. Zamestnávateľ ustanovuje štruktúru a počet pracovných miest, kvalifikačné predpoklady na ich plnenie v súlade s § 84 zákona č. 448/2008 Z.z. s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov.
5. Zamestnávateľ určuje postupy a pravidlá na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú stanovenie osobných cieľov a plnenie pracovných úloh.
6. Zamestnávateľ určuje pravidlá pre výkon individuálnej a skupinovej supervízie zamestnancov.
7. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

Článok 25

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je pracovný čas 35 hodín týždenne podľa KZVS.
2. Pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý na pracovisku Útulok, Hviezdoslavova 56, Žilina na úseku nepretržitej prevádzky. Zamestnancom iných pracovísk možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom.
3. Zamestnávateľ zavedie po dohode s odborovou organizáciou pružný pracovný čas na pracoviskách, na ktorých tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, ak o to požiada nadpolovičná väčšina zamestnancov týchto pracovísk. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas zamestnávateľ vymedzí v pracovnom poriadku.
4. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
5. Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne, zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna, o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 26

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku podľa KZVS.
2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri

priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného prac. času. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 27

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o :

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.

3. Ak sa prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov zmenia pracovné podmienky zamestnanca výrazne v jeho neprospech a zamestnanec so zmenou pracovných podmienok nesúhlasí, pracovný pomer skončí zamestnávateľ z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. b).

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 28

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú vzťahovať na zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje návrh ďalšieho uplatnenia príp. rekvalifikácie zamestnancov alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich prepustenia.

2. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu organizačných zmien prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer

- a) s obomi manželmi súčasne,
- b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,
- d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov

3. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.

4. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

5. Výpovedná doba je najmenej 1 mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak .

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom, na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je výpovedná doba:

a) 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov

b) 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 63 ods.1 písm. a), b), a strata zdravotného stavu je 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok.

Článok 29

Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní od doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 30

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume : / podľa § 76 ZP, KZVS a § 13b zákona č. 552/2003 Z. z./

a) 2 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) 3 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) 4 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) 5 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume: / podľa § 76 ZP /

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) 2 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov.
- c) 3 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) 4 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) odstupné v sume : / podľa § 76 ZP, KZVS a § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. /

- a) 2 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
- b) 3 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) 4 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) 5 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) 6 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer podľa § 63 dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume: / podľa § 76 ZP /

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) 2 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) 3 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) 4 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) 5 násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím orgánu verejného zdravotníctva , patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 10 násobku funkčného platu.

Článok 31

Odchodné

Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí odchodné v sume 2 násobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru patrí odchodné v sume 2 násobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

/ podľa § 76a ods.1 a 2 ZP, KZVS, § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. /

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 32

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Článok 33

Tarifný plat

Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat:

1. 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
 - 2.1. špeciálnopedagogickej diagnostiky alebo psychologickéj diagnostiky osôb s duševnými poruchami a poruchami správania v zariadeniach sociálnych služieb, alebo
 - 2.2. sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služiebpodľa 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. pedagogickým zamestnancom sa určí podľa § 7 ods. 9 až 13 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok 34

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa .

2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určí tarifný plat podľa odseku 1 zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:

- 2.1. Poskytovanie zdrav. starostlivosti – sestra, sestra bez VOV, zdravotnícky asistent, fyzioterapeut, opatrovatelka, sanitárka

- 2.2. THP ekonomická a účtovná činnosť- ekonóm, finančný účtovník, mzdový účtovník - P a M, technik BOZP, vedúca stravovacej prevádzky
- 2.3. Sociálny úsek – sociálny pracovník, referent na sociálnom úseku, pracovný terapeut (ergoterapeut), pracovník sociálnej rehabilitácie
- 2.4. Manuálna a remeselná činnosť – kuchárka, údržbár, skladníčka, upratovačka, pracovníčka v práčovni
- 2.5. Zamestnanci útulku: vedúci útulku, finančný účtovník-hospodár, sociálny pracovník, ergoterapeut, pracovník sociálnej rehabilitácie, údržbár

Článok 35

Príplatok za riadenie

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie v zmysle zákona o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme nasledovným vedúcim zamestnancom:

- vedúca ekonomického úseku
- hlavná sestra
- vedúca stravovacej prevádzky
- vedúci útulku

Výšku príplatku za riadenie určí zamestnancovi zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu od 3% do 20% z platovej triedy tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej bol zaradený s prihliadnutím na náročnosť a zodpovednosť riadiacej práce. Zamestnávateľ uplatňuje IV. stupeň riadenia pre uvedené funkcie.

Článok 36

Osobný príplatok

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. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Článok 37

Príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vyplatí zamestnávateľ 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.

Článok 38

Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme.

- do 5 rokov pracovného pomeru	odmena vo výške	40 % jeho funkčného platu
- viac ako 5 rokov pracovného pomeru	odmena vo výške	50 % jeho funkčného platu
- viac ako 10 rokov pracovného pomeru	odmena vo výške	70 % jeho funkčného platu
- viac ako 15 rokov pracovného pomeru	odmena vo výške	100 % jeho funkčného platu

Časť VI.

Sociálna oblasť

Článok 39

Vzdelávanie

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec splňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) *spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis*, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.

3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehĺbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov. Zdravotníckym zamestnancom, ktorých zamestnáva, umožní doplniť si odborné vzdelanie vyžadované podľa nariadenia vlády SR č. 742/2004 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania v znení neskorších predpisov a zamestnancom ostatných kategórií umožní doplniť si vzdelanie v súlade s ustanoveniami zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách.

4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu; takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 40

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí pracujú v rannej zmene alebo odpoľudňajšej zmene stravovanie formou poskytnutia jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo vlastnom zariadení v Harmónia – ZpS, DSS.

2. Zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke, sa za nočné zmeny poskytujú stravné lístky v Harmónia- ZpS,DSS

3. Zamestnancom Harmónie - Útulku je zabezpečené stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny za stravné lístky vo vybraných stravovacích zariadeniach.

4. Zamestnávateľ prispieje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie za rovnakých podmienok aj v týchto prípadoch:

- a) Počas práceneschopnosti za podmienky, že uplatnenie tohto nároku nebude mať za dôsledok porušenie liečebného režimu zamestnanca.
- b) Počas čerpania dovolenky zamestnanca.
- c) Počas ošetrovania člena rodiny, za podmienky, že tým nebude narušený režim ošetrovania.
- d) Zamestnávateľ po vzájomnej dohode s odbormi môže rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým poskytne stravovanie v súlade s § 152 ods. 8 písm. c) ZP a to:
 - starým občanom
 - ťažko zdravotne postihnutým občanom, ak nie sú v pracovnom pomere
 - občanom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd súvisiacu s prevádzkou zariadenia
 - žiakom v čase vykonávania praxe

Článok 41

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 42

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.

2. Zamestnávateľ poskytne na základe zamestnávateľských zmlúv uzatvorených zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie :

a) zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 1. alebo 2. kategórie, vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. / podľa KZVS /

b) zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie, vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. / podľa zákona o DDS /

3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorá bola dohodnutá v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2013 zostáva zachovaná, to nevyklučuje možnosť zvýšenia príspevku.

Článok 43 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:

a) povinného prídeltu vo výške 1 % a

b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05 %

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

2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom nasledovné služby:

a) zapožičanie motorového vozidla (vodič zamestnávateľa)

b) zapožičanie motorového vozidla odborovej organizácii na kultúrne, rekreačné, výchovno – vzdelávacie a iné podujatia organizované ZO (vodič zamestnávateľa). Náklady na spotrebované pohonné hmoty uhradia zamestnanci, resp. Odborová organizácia z vlastných nákladov.

c) zapožičanie nástrojov, elektrického a ručného náradia s predchádzajúcim súhlasom riaditeľky, dohodnutím doby výpožičky a zaevidovaním vypožičaného predmetu – nástroja v príslušnej evidencii.

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 44

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, 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. (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 45

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby zaktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky.
2. Zamestnávateľ určí najmä 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. z..

Článok 46

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby Žilpo, s.r.o., Žilina -Vlčince .
2. Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vykonáva hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác podľa § 30 až 42 zákona č. 355/2007 Z. z.. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť uhrádza zamestnávateľ.

Článok 47

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zástupcov zamestnancov pre BOZP. Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP nesmie zastupovať viac ako 50 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
- 3 Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako funkcionári odborovej organizácie.

Článok 48

Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP najmä:

- a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok z hľadiska BOZP,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrení,
- c) pri zistení podmienok, ktoré priamo ohrozujú zdravie alebo život zamestnancov, požadovať svojim opatrením prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa má práca prerušiť,
- d) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
- e) na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Časť VIII.
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 49

Zamestnávateľ podľa svojich možností poskytne zamestnancom bezplatné poradenstvo týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov a odmeňovania za prácu, v záujme predchádzania konfliktným situáciám.

Článok 50

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 vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

2. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania

3. Postup pri kolektívnych nárokoch bude nasledujúci:

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, na riešenie sporu bude vytvorená zmierovacia komisia paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom dospieť k dohode. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode v primeranom čase, bude sa postupovať podľa zákona č. 2/1991 Zb.

Časť IX.
Záverečné ustanovenia

Článok 51

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná v období od 01.01.2015 do 31.12.2015.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa uzavretia.
4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy jej vyvesením na určenom mieste prístupnom všetkým zamestnancom.
5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu 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.
7. Podpísaním tejto Kolektívnej zmluvy sa ruší Kolektívna zmluva zo dňa 24.1.2014

V Žiline, dňa 02.01.2015

.....
Mgr. Viera Fuleková, v.r.
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Alžbeta Ondrušová, v.r.
predsedníčka odborovej organizácie

