

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
zamestnancov
„FÉNIX“ Zariadenie sociálnych služieb Levice

V súlade so zákonom 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.“), § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

„FÉNIX“ Zariadenie sociálnych služieb Levice,
zastúpený riaditeľom
PhDr. Robertom Budinským MBA.

na jednej strane

a

základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
zamestnancov „FÉNIX“ Zariadenie sociálnych služieb Levice, zastúpená
predsedom odborovej organizácie
Vierou Hrivnákovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2024

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len Zákon o odmeňovaní), zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „KVSZ“) a ďalšími všeobecne právnymi predpismi.

Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne platné právne predpisy. Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 1

a) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-7, z ktorých vyplýva aj oprávnenie výboru príslušného odborového orgánu rokovať a uzatvárať KZ.

b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou vydanou NSK, ktorá nadobudla účinnosť dňa 1.9.2013. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Touto kolektívnou zmluvou sa podrobnejšie upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 2

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných nástupcov,
- b) všetkých členov odborovej organizácie a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, pokiaľ zákon nestanoví inak,
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke).

Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ v rámci svojej pôsobnosti.

Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 3

Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch prostredníctvom odborového orgánu.

Článok 5

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ktorá sa bude týkať finančných, ekonomických a sociálnych záujmov zamestnancov, s dôrazom na vytváranie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok pre zamestnancov (§ 229, ods. 1-6 ZP).

Článok 6

Zamestnávateľ jednorazovo poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením. Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom odborovej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Článok 7

Členovia odborovej organizácie zo strany zamestnávateľa nebudú diskriminovaní za oprávnené kritické pripomienky a námety a nebudú za plnenie odborových úloh zamestnávateľom znevýhodňovaní a ani inak postihovaní.

Článok 8

Členovia odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri plnení odborových úloh (§ 8 ods. 1, pís. c, zákona č. 552/2003 Z.z.), pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa. Porušenie mlčanlivosti sa bude považovať ako porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 9

Na základe dohody bude zamestnávateľ členom odborovej organizácie s ich predchádzajúcim písomným súhlasom, vykonávať zrážky vo výške 1 % čistej mesačnej mzdy ako členské príspevky,

ktoré poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu, vrátane písomného prehľadu o vykonaných zrážkach.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 10

Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie, ktoré bude uskutočňované v zmysle § 229 ZP a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a podľa tejto KZ.

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 zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach :

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
- c) začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- d) určenie plánu dovoleniek (§ 111 ods. 2 ZP),
- e) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- m) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 11

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, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode.

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 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 obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, 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 súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 144a ZP),
- h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- i) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce,
- j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 6 ZP),
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- l) opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- m) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§ 191 ods. 4 ZP),
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP).

Článok 12

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 a písomnej informácie alebo podkladov.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach :

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- e) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- f) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- g) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f ZP),

h) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 13

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou odborovej organizácie 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 v súlade s § 239 ZP.

2. Odborová organizácia je oprávnená 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 informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Časť IV.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 14

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

Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok.

V prípade, 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 15

Pri nástupe do zamestnania je vedúci zamestnanec v spolupráci s referentom PaM povinný preukázateľne oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, s ostatnými vnútroorganizačnými predpismi, mzdovými podmienkami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy. Zároveň oznámi pracovníkovi zodpovednému za BOZP a PO nástup zamestnanca z dôvodu oboznámenia nového pracovníka s predpismi BOZP, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať.

Článok 16

V súlade s KZVS na rok 2024 pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodín týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 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 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie nezapočítavajú do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

Článok 17

Zamestnávateľ pri zaradovaní do pracovných zmien prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu. Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne, zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnancovi, 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. Zamestnávateľ môže vyhovieť žiadosti zamestnanca, ktorý dochádza za prácou hromadnou dopravou, ak úprave pracovného času nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 18

V súlade s KZVS na rok 2024 základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnávateľ pri určení čerpania dovolenky prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Pri čerpaní dovolenky sa zmluvné strany dohodli, že budú v plnom rozsahu rešpektovať zásady uvedené v § 110 až 117 ZP (spoločné ustanovenia o dovolenke).

Článok 19

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ podľa § 12 Zákona o výkone vo verejnom záujme, vydá nový pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný. V pracovnom poriadku zamestnávateľa bude podľa ZP okrem iného, dohodnutý začiatok a koniec pracovného času, rozvrhnutie pracovného času, prestávky na odpočinok a jedenie, postihy za porušovanie pracovnej a technologickej disciplíny a za porušenie bezpečnosti práce, spoluúčasť zástupcu odborovej organizácie na vykonávaní kontrolnej činnosti zamestnávateľa v zmysle § 177 ods. 2 ZP.

Článok 20

Výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych vzťahov a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa do 15 rokov na vybavenie dôležitých osobných záležitostí, pracovné voľno bez náhrady mzdy a to 4 dni do roka.

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. a) alebo b) ZP odstupné nad rozsah ustanovení ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Časť V.

Platové podmienky

Odmeňovanie zamestnancov „ FÉNIX “ ZSS Levice je vykonávané podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 23

V súlade s KZVS na rok 2024 pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP, najmenej vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 24

Zamestnávateľ podľa ustanovenia § 14 ods. 1 Zákona o odmeňovaní, priznáva zdravotníckemu pracovníkovi kreditový príplatok mesačne, vo výške 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 1 citovaného zákona. Príplatok zamestnávateľ poskytne po predložení hodnotenia o sústavnom vzdelávaní, zaslané príslušnou komorou na vedenie registra.

Podľa ustanovenia § 13 Zákona o odmeňovaní, zamestnancovi, ktorý má rozvrhnutý čas tak, že prácu vykonáva vo všetkých zmenách, zamestnávateľ priznáva príplatok za zmennosť mesačne, vo výške 1,9 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 1 citovaného zákona. Príplatok v rovnakej výške patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Článok 25

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté po vzájomnej dohode so zamestnávateľom.

Článok 26

Do doby rozhodnej pre zradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon vykonávanej pracovnej činnosti.

Článok 27

Odmenu za prácu (plat) zamestnávateľ poukáže na účet určený zamestnancom, do deviateho dňa nasledujúceho mesiaca.

Článok 28

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti, určí zamestnávateľ tarifný plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe, do 12. platového stupňa. Sú to zamestnanci v pracovnom zaradení :

opatrovateľ, vrátnik, údržbár, údržbár-vodič, zamestnankyňa v práci, upratovačka, hlavný kuchár, pomocný kuchár, pomocná sila v kuchyni.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu zo mzdového fondu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu naďalej trvá, podľa nasledovných podmienok :

- viac ako 2 roky 50 % funkčného platu
- viac ako 7 rokov 70 % funkčného platu
- viac ako 10 rokov 90 % funkčného platu

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť príplatok za riadenie podľa Zákona o odmeňovaní nasledovným vedúcim zamestnancom:

- a) úseková sestra, vedúca opatrovateľského úseku
- b) vedúca sociálneho úseku,
- c) vedúca úseku stravovania,
- d) vedúca prevádzkového úseku,
- e) ekonómka, vedúca ekonomického úseku.

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 31

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený povinným prídela vo výške 1 % a ďalším prídela vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. V súlade so zákonom o sociálnom fonde, ďalšími zdrojmi fondu sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.

V prípade dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu, bude zamestnancom poskytnutý príspevok na nákupnú poukážku vo výške určenej podľa dĺžky trvania zamestnania a odpracovaného času.

Článok 32

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov vo výške stanovenej v § 152 ods. 3 ZP. Príspevok na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu je vo výške 0,13 € na obed a 0,06 € na večeru, v súlade so zákonom o sociálnom fonde č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov. Stravovanie sa poskytuje zamestnancom vo všetkých zmenách v súlade s § 152 ZP.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie aj v čase čerpania náhradného voľna, riadnej dovolenky, vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie.

Článok 34

Zamestnávateľ bude vynakladať výdavky (náklady) na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie zamestnancov a to najmä : bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a hygienické vybavenie pracovísk a starostlivosť o zdravie zamestnancov.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nie vlastnou vinou dostali na hranicu sociálnej odkázanosti alebo v mimoriadne závažných prípadoch, sociálnu výpomoc individuálne po dohode s odborovou organizáciou.

Časť VII.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 36

V súlade so svojimi opodstatnenými a legislatívne vymedzenými potrebami umožní zamestnávateľ svojim zamestnancom prehĺbovať svoje vedomosti a zvyšovať si kvalifikáciu. Ak to rozpočet dovolí, zamestnávateľ vyčlení finančné prostriedky aj na nákup potrebnej odbornej literatúry.

Časť VIII.

Bezpečnosť a ochrany pri práci

Článok 37

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

Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov ako zástupcom zamestnancov v súlade s § 239 Zákonníka práce a zákona č. 367/2001 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s tým, že opatrenia na zabezpečenie a odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu.

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

a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,

- b) kontrolovať či zamestnávateľ vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrowaní,
- 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 prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou s povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Časť IX. Záverečné ustanovenia

Článok 38

Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.

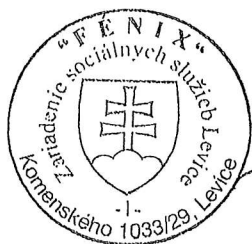
Článok 39

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru odborovej organizácie.

Článok 40

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024, nadobúda účinnosť 1. februára 2024 a jej trvanie sa predlžuje do podpísania novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia. Vedúci jednotlivých úsekov dostanú fotokópie kolektívnej zmluvy.

V Leviciach, dňa 31.01.2024



PhDr. Robert Budinský, MBA
riaditeľ „FÉNIX“, ZSS Levice

org. č. 0218-40212
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
„FÉNIX“, Zariadenie sociálnych služieb Levice
Komenského č. 29, 934 01 LEVICE 1

Viera Hrivnáková
predseda odborovej organizácie