

Centrum sociálnych služieb – Jesienka, Staromyjavská 889/77, 907 01 Myjava

K O L E K T Í V N A Z M L U V A

na obdobie od 01.01.2024 – 31.12.2025

OBSAH

		Strana
	Obsah	2 – 3
Časť I	Všeobecné ustanovenia	5 – 6
Článok 1		5
Článok 2		5
Článok 3		5
Článok 4		6
Časť II	Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	6 – 7
Článok 5		6
Článok 6		6
Článok 7		6
Článok 8		6
Článok 9		7
Článok 10		7
Článok 11		7
Článok 12		7
Časť III	Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	7 – 11
Článok 13		7 – 8
Článok 14	Spolurozhodovanie	8
Článok 15	Prerokovanie	9
Článok 16	Informovanie	10
Článok 17	Kontrolná činnosť	10
Článok 18	Kolektívne vyjednávanie	11
Časť IV	Zamestnanosť a pracovné podmienky	11 – 14
Článok 19		11
Článok 20		11
Článok 21		11
Článok 22	Pracovný pomer	12
Článok 23	Pracovný čas	12
Článok 24	Nočná práca	12
Článok 25	Dovolenka	12 – 13
Článok 26	Práca nadčas	13
Článok 27	Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	13
Článok 28	Odstupné	14
Článok 29	Odchodné	14
Časť V	Odmeňovanie zamestnancov	14 – 16
Článok 30		14
Článok 31	Tarifný plat	14 – 15
Článok 32		15
Článok 33	Osobný príplatok	15
Článok 34	Príplatok za riadenie	15
Článok 35	Príplatok za zmenu	15
Článok 36	Odmena	15 - 16
Časť VI	Sociálna oblasť	16 – 18
Článok 37	Vzdelávanie	16
Článok 38	Stravovanie	17

Článok 39	Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	17
Článok 40	Doplnkové dôchodkové sporenie	17 – 18
Článok 41	Sociálny fond	18
Časť VII	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	18 – 19
Článok 42		18 – 19
Článok 43		19
Časť VIII	Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	19 – 20
Článok 44		19 - 20
Časť IX	Záverečné ustanovenia	20
Článok 45		20
Časť X	Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu	21 – 22
Článok 46	Všeobecné ustanovenia	21
Článok 47	Tvorba sociálneho fondu	21
Článok 48	Použitie a čerpanie sociálneho fondu	21 – 22
Článok 49	Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu	22
Článok 50	Záverečné ustanovenia	22
	Prílohy	23 - 26

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

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu
zdravotníctva a sociálnych služieb pri DD – DSS,
Staromyjavská 889/77, 907 01 Myjava
v zastúpení Poliakovou Annou, predsedníčkou
(ďalej len „odborová organizácia“)**

na jednej strane

**Centrum sociálnych služieb „Jesienka“
Staromyjavská 889/77,907 01 Myjava
v zastúpení PhDr. Feriancovou Hanou, riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

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 „SOZ ZaSS“) 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 Centrum sociálnych služieb – Jesienka, Staromyjavská č. 77, 907 01 Myjava, IČO: 00596264, ev. č. 2007/004490 schválenú Zastupiteľstvom Trenčianskeho samosprávneho kraja dňa 28.02.2007 uznesením č. 170/2007, v znení Dodatku č. 2 schváleného Zastupiteľstvom Trenčianskeho samosprávneho kraja uznesením č. 871/2009 zo dňa 28.10.2009, Dodatku č. 3 schváleného Zastupiteľstvom Trenčianskeho samosprávneho kraja uznesením č. 456/2012 zo dňa 31.10.2012 a Dodatku č. 4 schváleného Zastupiteľstvom Trenčianskeho samosprávneho kraja uznesením č. 677/2013 zo dňa 28.10.2013, Dodatku č. 5 schváleného Zastupiteľstvom Trenčianskeho samosprávneho kraja uznesením č. 82/2014 zo dňa 31.03.2014, Dodatku č. 6 schváleného Zastupiteľstvom Trenčianskeho samosprávneho kraja uznesením č. 245/2019 zo dňa 25.03.2019, Dodatku č. 7 schváleného Zastupiteľstvom Trenčianskeho samosprávneho kraja uznesením č. 435/2020 zo dňa 27.04.2020. 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 v znení neskorších predpisov (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 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 „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecné platné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, na fyzické osoby vykonávajúce prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa táto kolektívna zmluva vzťahuje primerane,
- c) ďalších členov odborov (napr. ženy na materskej a rodičovskej dovolenke).

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 ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové hnutie.

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. Súčasne podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne prístup k telefónnej resp. faxovej linke, tlačiarňi a rozmnožovacej technike, pripojenie k internetu.
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. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi 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 k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 8

Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej

funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi ~~patrí~~ plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
2. Zamestnávateľ na základe dohody s odborovou organizáciou poskytne členom odborovej organizácie (2 osoby) – člen výboru ZO a hospodár výboru ZO pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 10 hodín mesačne na osobu na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie.
3. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na odborovom vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytnutého podľa bodu 2 tohto článku.

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 prípadne 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 na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % z jeho čistého mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na určený účet základnou odborovou organizáciou v peňažnom ústave najneskôr do 10 dní po vykonaní zrážky.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 13

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých 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 desiatich kalendárnych dní od

požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

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 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) nerovnomerne rozvrhnutie pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 a § 87a ods. 1 a 2 ZP)
- c) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- d) určenie začiatku a konca pracovného času, rozvrh pracovných zmien a určenie konta pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP)
- e) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP)
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 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, 4 ZP)
- i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 ZP)
- j) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP)
- k) o poskytnutí pracovného voľna zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na výkon iných úkonov vo všeobecnom záujme (výkon funkcie v odborovom orgáne), ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času (§136 ods. 1 a § 240 ods. 2 ZP)
- l) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP)
- m) neospravedlnená absencia v práci (§144a ods. 6 ZP)
- n) dohodnutie času poskytnutia pracovného voľna s náhradou platu na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle § 240 ods. 3 ZP.
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP)
- p) 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).

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.

4. U zamestnávateľa je po dohode s odborovou organizáciou zavedený v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov u vedúcich zamestnancov pružný pracovný čas a pre niektoré druhy vykonávaných prác u zamestnávateľa z dôvodu povahy práce a podmienok prevádzky zamestnávateľa nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.

Druh zavedeného pracovného času pre jednotlivé druhy prác sú bližšie špecifikované v aktuálnom platnom Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

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 a 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 súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP)
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP)
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 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 (§ 141a ZP)
- h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
- i) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP)
- j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 9 ZP)
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- l) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP)
- m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

4. U zamestnávateľa je po prerokovaní s odborovou organizáciou zavedený pre niektoré druhy prác vykonávaných u zamestnávateľa rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. O ktoré druhy prác ide, je bližšie špecifikované v aktuálne platnom Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

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 zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

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) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP)
- e) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP)
- f) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP)
- f) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP)
- h) oboznamovanie a informovanie zamestnancov (§ 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 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 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, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich 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 v lehote 30 dní v zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“) v znení neskorších predpisov a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje 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 zamestnanca prácu ním vykonávanú, 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.

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii správu o dohodnutých nových pracovných pomeroch za jednotlivé kalendárne štvrťroky, v lehote do 10 dní od uplynutia daného štvrťroka.

Článok 22

Pracovný pomer

1.V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Článok 23

Pracovný čas

1.Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ hodín týždenne. Pracovný čas 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 pracovný čas 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. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37,5 hodín týždenne.

2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

3. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankyň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.

4. Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne, zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, zamestnankyne 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 24

Nočná práca

Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Článok 25

Dovolenka

1.Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka, za ktorý sa dovolenka poskytuje, dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

2. Nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
3. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu.
4. 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.
5. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka. Čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 26

Práca nadčas

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, je možné na základe dohody so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah 150 hodín ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.“

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 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) ZP ku dňu prevodu.
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 pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 28

Odstupné

1. Zamestnávateľ pri vyplácaní odstupného pri skončení pracovného pomeru postupuje v zmysle platnej legislatívy - § 76 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a ods. 2 ZP v sume jeho funkčného platu (v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa). Výška odstupného nad rozsah zákonom stanovenej výšky sa môže meniť v závislosti od účinného znenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 29

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca (v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa), ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 zákona ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca (v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa).
3. Výška odchodného nad rozsah zákonom stanovenej výšky sa môže meniť v závislosti od účinného znenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 30

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (úplne znenie zákona vyhlásené v čiastke 20 zo dňa 21.2.2009 Z. z. pod č. 39/2009 Z. z.), všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Článok 31

Tarifný plat

Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat:

1. Zamestnancom zamestnávateľa zaradeným do platovej triedy patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorej sú zaradení podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme – Príloha č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.
2. Nariadenie vlády ustanoví zvýšené stupnice platových taríf a termín účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok. Ak sa zvýšenie platových taríf nedohodne v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, rozsah ich zvýšenia a termín účinnosti sa ustanoví v zákone o štátnom rozpočte (§ 28 zákona č. 553/2003 Z. z.).

Článok 32

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.

Článok 33 Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O jeho priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. Osobný príplatok nie je nárokovateľnou zložkou funkčného platu.

Článok 34 Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách v zmysle Organizačného poriadku Centra sociálnych služieb – Jesienka, ktorý nadobudol účinnosť dňa 01.07.2017 a Dodatku č. 1 k Organizačnému poriadku Centra sociálnych služieb – Jesienka, ktorý nadobudol účinnosť dňa 01.04.2019:

- a) **riadiťel'**
- b) **vedúci ekonomicko – prevádzkového úseku, ekonóm**
- c) **vedúci sociálneho úseku, sociálny pracovník**
- d) **vedúci zdravotného úseku, vedúca sestra**

Článok 35 Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, v trojzmennej prevádzke, alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1 % p až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva

v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 eurocentov nahor.

Článok 36 **Odmena**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu prác
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku zamestnanca až do sumy jeho funkčného platu, zamestnanec musí byť v pracovnom pomere v CSS – Jesienka Myjava minimálne dva roky
- d) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia a majetku
- e) za aktívnu prácu v oblastiach, ktoré prispievajú k vonkajšej reprezentácii CSS – Jesienka Myjava
- f) za účasť na akciách s prijímateľmi v mimopracovnom čase, ktoré prispievajú ku kvalitnejšiemu životu prijímateľov.

Časť VI. **Sociálna oblasť**

Článok 37 **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) *splňa 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 prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

4. Zamestnávateľ umožní :

- účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov
- zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z
- zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelávanie vyžadované podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, ústave špecializačných odborov a ústave certifikovaných pracovných činností.

5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 38 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Zamestnancom, ktorým zamestnávateľ nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení (napr. nočná zmena), umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

2. V zmysle ZP ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo stravný lístok, alebo ďalší finančný príspevok na stravovanie.

3. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, ak o stravovanie zamestnanec prejaví záujem (§ 152 ods. 9 písm. a)).

4. Zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty ustanovených zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Suma stravného je ustanovená podľa času trvania pracovnej cesty a je rozdelená na časové pásma: od 5-12 hodín; od 12-18 hodín; nad 18 hodín.

5. Zamestnávateľ prispeje 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 vo výške 0,30 €.

5. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 39 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

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 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 3. 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)
- b) od 4. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10. 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 40 Doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2021 dohodla určitá výška plnenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2021, zostáva dohodnutá výška plnenia príspevkov zachovaná a to najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. 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.

Článok 41 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1,05 % 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 (príloha č. X.).

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 42

1. 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 neskorších predpisov, zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a internými predpismi zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov, Vyhlášky MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie do kategórií v znení neskorších predpisov, zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za týmto účelom vykonáva preventívnu - zdravotnú prehliadku prostredníctvom praktických lekárov ~~zmluvných zamestnancov~~ v zmysle § 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 69/2020 Z. z.

o mimoriadnych opatreniach v oblasti zdravotníctva v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19, ktorým sa mienia a dopĺňajú niektoré zákony v znení neskorších predpisov. Náplň lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci zamestnanca je vykonávaný v zmysle Odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva SR o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci č. 39/2016 Vestníka MZ SR zo dňa 02.11.2016 a § 30e zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

5. Zamestnávateľ uskutočňuje u novoprijatých zamestnancov vstupné inštruktáže o BOZP ako aj školenie požiarnej ochrany. Nového zamestnanca oboznamuje s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, z pracovného poriadku, vnútorných predpisov zamestnávateľa ako aj s platnou Kolektívnou zmluvou.

6. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť opätovné školenie všetkých zamestnancov z BOZP najmenej raz za 3 roky, ak právne predpisy na zaistenie BOZP neustanovujú kratší čas. Školenie požiarnej ochrany sa bude vykonávať raz za 2 roky.

7. Zamestnávateľ v rámci možnosti prijme konkrétne opatrenia a zavedie mechanizáciu aby nedochádzalo k nadmernému zaťažovaniu žien pri ošetrovaní imobilných klientov.

8. Zamestnávateľ zvýši starostlivosť o ženy vykonávajúce nočnú prácu a dôsledne bude postupovať pri preradení tehotných žien.

9. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné úrazy je potrebné nahlásiť na Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb Bratislava.

10. Zamestnávateľ prideluje zamestnancovi osobné ochranné pracovné prostriedky v zmysle platných predpisov a pritom prihliada na špecifickosť jednotlivých prác, povolání a pracovísk. Problematika BOZP a PPV (práva, povinnosti, školenia zamestnancov, opatrenia) je bližšie špecifikovaná v interných smerniciach zamestnávateľa č. BOZP – 01 Smernica BOZP, organizačná smernica č. 10/2019 Poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktoré sú schvaľované odborovou organizáciou.

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

- kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok
- kontrolovať či zamestnávateľ vyšetroje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrení
- pri zistení podmienok, ktoré priamo ohrozujú zdravie alebo život zamestnancov, požadovať od zamestnávateľa prerušenie prác, požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

Článok 43

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre BOZP.

2. Zástupca zamestnancov pre BOZP používa zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 44

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojím zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. 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.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný, ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť; žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiu sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX. Záverečné ustanovenia

Článok 45

1. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy je od 01.01.2024.
2. Táto kolektívna zmluva je uzatvorená na obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2025.
3. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní odo dňa jej uzatvorenia.
6. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v šiestich exemplároch. 1 ks je k dispozícii pre zamestnancov, 1 ks obdrží riaditeľ zariadenia, 1 ks mzdový účtovník zariadenia, 1 ks úsekový dôverník odborovej organizácie, 1 ks predsedníčka ZO odborovej organizácie a 1 exemplár sa uloží ako doklad ku konferencii u úsekového dôverníka odborovej organizácie, ktorý je zároveň člen Základného Výboru odborovej organizácie.
7. Táto kolektívna zmluva vrátane jej zmien a dodatkov bude uchovávaná po dobu 10 rokov od skončenia ich účinnosti.
8. 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.

Časť X.

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Článok 46

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom je stanovenie zásad pre tvorbu , použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu zamestnávateľa v súlade s ustanovením zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. O tvorbe a použití sociálneho fondu v súlade s platnou legislatívou rozhoduje zamestnávateľ a po prerokovaní so odborovou organizáciou .

Článok 47

Tvorba sociálneho fondu

1. Sociálny fond je tvorený ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu m ktorým je súhrn hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac
 - b) prídeltu vo výške 0,05 % zo základu, ustanoveného ako súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac
2. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sa vedie na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.
3. Sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu, za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť sociálny fond z predpokladanej výšky miezd a plátov a previesť finančné prostriedky na účet sociálneho fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
4. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
5. Nevyčerpaný zostatok prostriedkov sociálneho fondu (zúčtovaný podľa skutočnej tvorby a čerpania) sa prevádza do nasledujúceho roka.
6. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití sociálneho fondu.
7. V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb po odsúhlasení zamestnávateľa a odborovej organizácie. Každá zmena sa musí vykonať písomne formou dodatku.

Článok 48

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. O použití sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ do výšky vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu v súlade so schválenou kolektívnou zmluvou. Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou určenou v rozpočte na príslušný rok. Zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu použiť tieto nevyčerpané prostriedky na krytie inej položky rozpočtu po prerokovaní a dohode s odborovou organizáciou.

2. Sociálny fond je fondom prostredníctvom ktorého má zamestnávateľ uskutočňovať sociálnu politiku v konkrétnych podmienkach v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov.

3. Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- stravovanie zamestnancov
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- rekreáciu a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 49

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu

1. V zmysle zákona o daniach z príjmov sú príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa zákona o sociálnom fonde zdaniteľnými príjmami a zároveň vstupujú do vymeriavacieho základu na platenie zdravotných a sociálnych odvodov.

2. Príjem zo sociálneho fondu sa v zmysle zákona o daniach z príjmov považuje za príjem zo závislej činnosti a zdaňuje sa 19 % sadzbou. Príjem sa nepovažuje za mzdu, to znamená, že nepodlieha zrážkami vo vzťahu k poisťovným fondom.

Článok 50

Záverečné ustanovenia

1. Správcom sociálneho fondu je zamestnávateľ. Príkaz na úhradu príspevkov zo sociálneho fondu vydáva riaditeľ.

2. Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet sociálneho fondu.

V Myjave

.....
PhDr. Feriancová Hana
riaditeľka CSS - Jesienka
Staromyjavská 77
907 01 Myjava

.....
Anna Poliaková
predsedníčka ZO

Príloha č. 1A

Čerpanie sociálneho fondu v roku 2024 – predpoklad

Zostatok finančných prostriedkov z roku 2023	11 000,00
Tvorba finančných prostriedkov za rok 2024	10 500,00
Spolu	21 500,00

Čerpanie

Príspevok na stravovanie zamestnancov	4 200,00
Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach	2 000,00
Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily	3 000,00
Príspevok na životné a pracovné jubileá	1 080,00
Šekové knižky, darčekové poukážky	2 070,00
Príspevok na sociálnu výpomoc	500,00
Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	2 000,00

Zostatok	6 650,00
----------	----------

Príloha č. 1B

Čerpanie sociálneho fondu v roku 2025 – predpoklad

Zostatok finančných prostriedkov z roku 2024	6 650,00
Tvorba finančných prostriedkov za rok 2025	10 500,00
Spolu	17 150,00

Čerpanie

Príspevok na stravovanie zamestnancov	4 200,00
Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach	3 000,00
Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily	3 000,00
Príspevok na životné a pracovné jubileá	835,00
Šekové knižky, darčkové poukážky	2 460,00
Príspevok na sociálnu výpomoc	500,00
Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	3 155,00
Zostatok	0,00

Príloha č. 2

Zásady čerpania sociálneho fondu

Príspevok na stravovanie na jeden obed zamestnanca alebo príspevok na stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok na stravu za odpracovanú nočnú službu (náhrada stravy) *	0,30 €
Príspevok pri životnom výročí 40 rokov veku podľa nasledovných kritérií:	
a) od 2 do 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške	25,00 €
b) nad 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške	50,00 €
Príspevok pri životnom výročí 50 rokov veku podľa nasledovných kritérií:	
a) od 2 do 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške	25,00 €
b) nad 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške	50,00 €
Príspevok pri životnom výročí 60 rokov veku vo výške	
a) od 2 do 5 rokov zamestnania v organizácii	25,00 €
b) nad 5 rokov zamestnania v organizácii	50,00 €
Príspevok pri prvom odchode na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok podľa nasledovných kritérií:	
a) od 2 do 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške	20,00 €
b) nad 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške	40,00 €

Príspevok zo sociálneho fondu pri životných výročiach bude priznaný tomu zamestnancovi, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru najneskôr 2 roky pred dňom, ktorý predchádza termínu, kedy vzniká nárok na tento príspevok podľa dátumu narodenia.

Príspevok pri pracovnom výročí 10 rokov zamestnania v organizácii	20,00 €
Príspevok pri pracovnom výročí 15 rokov zamestnania v organizácii	40,00 €
Príspevok pri pracovnom výročí 20 rokov zamestnania v organizácii	60,00 €
Príspevok pri pracovnom výročí 25 rokov zamestnania v organizácii	80,00 €
Príspevok pri pracovnom výročí 30 rokov zamestnania v organizácii	100,00 €
Príspevok pri pracovnom výročí 35 rokov zamestnania v organizácii	120,00 €
Príspevok pri pracovnom výročí 40 rokov zamestnania v organizácii	140,00 €
Príspevok za získanie Jánskeho plakety pri darovaní krvi:	
a) bronzová plaketa pri 10 odberoch	50,00 €
b) strieborná plaketa pri 20 odberoch	100,00 €
c) zlatá plaketa pri 30 odberoch	150,00 €
<i>Príspevok bude vyplatený po predložení dokladu o získaní Jánskeho plakety</i>	

Sociálna výpomoc pri úmrtí blízkeho/manžel,-ka, dieťa do 25 rokov veku vo výške	100,00 €
Sociálna výpomoc pri živeľnej pohrome vo výške	100,00 €
Sociálna výpomoc pri nástupe dieťaťa do 1. ročníka ZŠ **	40,00 €
Darčeková poukážka na regeneráciu pracovnej sily, kultúru a šport – šekové knižky	do výšky 30 €/osoba/kalendárny rok

***/ príspevok SF na stravu zamestnancov a na stravné poukážky sa bude prehodnocovať iba v prípade zvýšenia ceny za stravu pre zamestnancov (zvýšenie vstupných nákladov v kuchyni) a prípadné zvýšenie tejto sumy bude riešené dodatkom ku kolektívnej zmluve**

****/príspevok bude vyplatený v nasledujúcom mesiaci po predložení Rozhodnutia o prijatí dieťaťa do ZŠ**

Darčeková poukážka zakúpená zo sociálneho fondu bude odovzdaná zamestnancovi v mesiaci jún kalendárneho roka a zaúčtovaná vo výplate za mesiac máj kalendárneho roka. Na darčekovú poukážku má nárok ten zamestnanec, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru najneskôr 1 rok pred nárokom na darčekovú poukážku (t. j. najneskôr do 30.04. predchádzajúceho kalendárneho roku).

Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach a/alebo príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily a/alebo príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov realizovať podľa zásad čerpania sociálneho fondu a vzájomnej dohody zamestnávateľa a odborovej organizácie. Príspevky uvedené v tomto odstavci budú poskytnuté v prípade realizovania akcií a podujatí organizovanými odborovou organizáciou v spolupráci so zamestnávateľom, nie individuálne.