

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2019

V súlade s ustanovením § 231, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a v súlade s ustanovením §31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme neskorších predpisov,

zmluvné strany:

„MAGNÓLIA“ Zariadenie sociálnych služieb v Hurbanove v zastúpení štatutárnym orgánom, riaditeľkou Ing. Alžbetou Groheovou

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri „MAGNÓLIA“ Zariadení sociálnych služieb v Hurbanove, v zastúpení predsedom Mgr. Denisou Garlíkovou

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 NA ROK 2019

Obsah

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – 4

Časť II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 5 – 10

Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 11 – 15

Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 16 Pracovný čas

Článok 17 Prestávky na jedlo

Článok 18 Základná výmera dovolenky

Článok 19 Práca a nadčas

Článok 20 Odstupné

Článok 21 Odchodné

Článok 22 Kontroly OO

Článok 23 Pracovné voľno

Článok 24 Podmienky kvality

Článok 25 Nočná práca

Článok 26 Študijné voľno

Časť V. Platobné podmienky

Článok 27 – 31

Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 32 – 33

Časť VII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 34

Časť VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 35 - 38

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 zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. **Zamestnávateľ** má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002 a Dodatkami : č.1 zo dňa 01.07.2002, č.2 zo dňa 01.06.2009 a č. 3 zo dňa 01.05.2011, ako rozpočtová organizácia s právnu subjektivitou: **„MAGNÓLIA“ Zariadenie sociálnych služieb Hurbanovo** / od 01.07.2002 do 31.05.2009 ako Domov dôchodcov a Domov sociálnych služieb /.

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

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 **rok 2019** platnou pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovno – právne vzťahy,
- platobné podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

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 KZ v rámci svojej pôsobnosti. Porušenie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ bude zamestnávateľ považovať za porušenie disciplíny.

Článok 4.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odbornej funkcie, ani po ukončení odborárskej funkcie podľa § 240 ZP.

ČASŤ II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 5.

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6.

1. Predstavitelia zamestnávateľa sa budú podľa potreby stretávať so zástupcami základnej organizácie s cieľom riešenia problémov oboch strán.

2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu :

- a) miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
- b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou
- c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa
- d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7.

Na vykonávanie odborovej funkcie a na účasť na odborových schôdzach, zjazdoch a podujatiach poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu členom výboru OO voľno s náhradou mzdy v súlade so ZP na nevyhnutne potrebný čas, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný výkon vo všeobecnom záujme. Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne v rozsahu 6 hodín mesačne, vrátane účasti na odborových schôdzach, zjazdoch a podujatiach OO. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 8.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu vo výške 1% z čistej mesačnej mzdy. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO najneskôr do 15 dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9.

Odbory sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu služobného, alebo hospodárskeho tajomstva zamestnávateľa.

Článok 10.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru na poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania závažné pracovné, ekonomické záležitosti a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru ZO SLOVES.

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 11.

1. Zamestnanci sa prostredníctvom OO zúčastňujú na vytváraní uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a OO v pracovnoprávných vzťahoch sú: spoluuzhodovanie, 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 5 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

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

Článok 12.

1. Zamestnávateľ vydá po predchádzajúcom prerokovaní so základnou organizáciou organizačný poriadok a prerokuje každú zmenu platného poriadku.

2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZO SLOVES, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13.

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 dva krát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov ustanovených v § 48 ods.4 písm. a) až d) ZP.

Článok 14.

1. Skúšobná doba / §45 ZP / písomne dohodnutá v pracovnej zmluve je u zamestnanca 3 mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.

2. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

3. Skúšobná doba sa nedohodne v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Článok 15.

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď / §63 ZP /, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer iba vtedy, ak :

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podmienkou realizácie takejto výpovede zamestnancovi je písomné prerokovanie a súhlas odborovej organizácie zariadenia.

2. Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, oboznámi zamestnanca s dôvodom výpovede, umožní mu vyjadriť sa za účasti člena výboru, resp. predsedu odborovej organizácie.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 16.

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37 a ½ hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca v trojzmennej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Pracovný čas je rozvrhnutý takto :

a) Riaditeľ/ka, ekonomické a prevádzkové oddelenie , vedúca oddelenia stravovania a skladníčka, sociálny úsek – jednozmenná prevádzka	7:00	15:00
--	------	-------

b) Ošetrovateľsko-opatrovateľský úsek :	od	do
Jednozmenná prevádzka (okrem dennej sestry)	7:00	15:00

Denná sestra – jednozmenná prevádzka- pružný pracovný čas, ktorý ma dve časti:	od	do
1. základný pracovný čas	9:00	14:00
2. voliteľný pracovný čas	6:00 14:00	9:00 17:00

Jednozmenná prevádzka III.B oddelenie	od	do
Sanitári/ky, opatrovatelia/ky	7:00	19:00
Sanitári/ky, opatrovatelia/ky	6:30	18:30

Nepretržitá prevádzka I.,II.,III.A, III.B	od	do
Sestry, zdrav. asistenti, sanitárky, opatrovateľky	6:30 18:30	18:30 6:30

c) oddelenie obslužných činností - jednozmenná prevádzka	od	do
Upratovačky	7:00	15:00
Recepčné	7:00	19:00
Práčky	7:00	15:00

d) oddelenie stravovania- nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas - jednozmenná prevádzka	od	do
Kuchári, pomocný kuchári	6:30	18:30

Pracovné podmienky na oddelení stravovania nedovoľujú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času a preto sa odborová organizácia dohodla s vedením zariadenia na takto upravenom pracovnom čase s podmienkou, že priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

e) ½ hodinová obedňajšia prestávka majú zamestnanci v nasledovných časových intervaloch:

Ekonomické a prevádzkové oddelenie, sociálny úsek, oddelenie obslužných činností:	od	do
	11:45	12:15

Oddelenie stravovania:	13:45	14:15
------------------------	-------	-------

Ošetrovateľsko – opatrovateľský úsek:		
I. , II. odd.:		
Pondelok až piatok:	od	do
Službukonajúce v jedálni, vedúca odd. I.- II.	11:45	12:15
Ostatní zamestnanci odd. I. - II.	12:15	12:45
Víkend:		
Opatrovatelia a sanitári odd. I. – II.	11:45	12:15
Zdravotnícky asistenti odd. I. – II.	12:15	12:45

III.A odd.:		
Pondelok až piatok:	od	do
Opatrovatelia a sanitári odd. III.A, vedúca odd. III.A	11:45	12:15
Zdravotnícky asistenti odd. III.A a masérka I.	12:15	12:45
Víkend:		
Opatrovatelia a sanitári odd. III.A	11:45	12:15
Zdravotnícky asistenti odd. III.A	12:15	12:45

III.B odd.:		
Pondelok až piatok:	od	do
Denná sanitárka, zdravotnícky asistenti, sanitárka/opatrovateľka na kuchyni odd. III.B	12:15	12:45
Ostatní zamestnanci odd. III.B a masérka II.	11:45	12:15
Víkend:		
Zdravotnícky asistenti, sanitárka/opatrovateľka na kuchyni odd. III.B	12:15	12:45
Ostatní zamestnanci odd. III.B	11:45	12:15

Pre všetky oddelenia od pondelka do nedele:	od	do
Nočná zmena	0:00	0:30

Článok 17.

1. **Prestávka na jedlo a oddych** sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 min. za zmenu a v tom rozsahu sa nezapočítavajú do pracovného času.

Zamestnancovi, ktorý si čerpá dovolenku a počas práceneschopnosti sa strava neposkytuje.

2. **Prestávku na fajčenie možno využívať vo vyhradenom priestore a v stanovenom čase** (max. 5 min.) a to najviac 2 zamestnanci z toho istého oddelenia, **tak aby nebola prerušená prevádzka daného úseku**, t.j. *musí byť na danom oddelení alebo úseku pracovník!!!*

- od 14,30 do 15,00 – všetky oddelenia okrem I. ,II., a III. A odd. ošetrovateľsko – opatrovateľského úseku

- od 15,00 do 15,30 – I., II. a III.A odd. ošetrovateľsko – opatrovateľského úseku

Stanovený čas je určený mimo prestávky na jedlo a oddych.

Článok 18.

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

/ Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o 1 týždeň nad výmeru ustanovenú §103 ods.1 až 2 ZP/. Zamestnávateľ je povinný vytvoriť podmienky tak, aby zamestnanec mohol čerpať dovolenku podľa § 111 ods. 1 a 3 ZP. Zamestnancovi sa odporúča čerpať časť riadnej dovolenky jedenkrát v roku v dvojtýždňovom ucelenom termíne a súčasne je zamestnávateľ povinný poskytnúť mu túto možnosť v zmysle plánu čerpania dovoleniek na daný kalendárny rok.

Táto kolektívna zmluva obsahuje prílohu :

1. Plán čerpania dovoleniek podľa jednotlivých oddelení na daný kalendárny rok

Článok 19.

Práca nadčas nie je povolená a môže byť nariadená len v mimoriadnych prípadoch.

Za vykonanú prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie podľa § 121 ZP v platnom znení.

Článok 20.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písmena a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce

Článok 21.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo ak mu bol priznaný predčasný dôchodok **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce a podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa článku II. ods. 6 vo výške jedného funkčného platu a nad 5 ročný pracovný pomer v organizácii vo výške dvojmesačného funkčného platu zamestnanca.

Článok 22.

Výbor ZO SLOVES si uplatňuje nárok **kontroly** nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor zamestnávateľovi 8 dní pred jej uskutočnením.

Článok 23.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, alebo bez náhrady mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom § 136 až §141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.

Článok 24.

Podmienky kvality

1. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 9 ods.9 zákona č. 448/2008 Z.z. oboznámi svojich zamestnancom s postupmi , pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č. 2A zákona č. 448/2008 Z. z., v pre nich zrozumiteľnej forme v členení bodu 11 až 14 :

1.11. Určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie, rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi,

1.12. Stanovenie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikovaných predpokladov na ich plnenie v súlade s § 84, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov; počet zamestnancov je primeraný počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám,

1.13. Určenie postupov a pravidiel na hodnotenie zamestnancov , ktoré zahŕňajú stanovenie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia,

1.14. Určenie systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov a pravidiel pre výkon supervízie u poskytovateľa.

Článok 25.

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi **22. hodinou a 6. hodinou.** / § 98 ZP / .

Článok 26.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, s ktorými bola podpísaná dohoda o zvýšení kvalifikácie, ktorá je predpokladom pre výkon jeho práce, pracovné – **študijné voľno** s náhradou mzdy v rozsahu, podľa podpísanej dohody.

V prípade, keď zamestnanec študuje popri zamestnaní, aby získal kvalifikáciu potrebnú na výkon práce, vychádza zamestnávateľ zo zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie/ sestra, zdravotnícky/a asistent/ka, sanitár/ka, masér/ka, fyzioterapeut / pracovné voľno 5 dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie / krátené v závislosti od začatia pracovného pomeru v danom kalendárnom roku / a náhradnú mzdu v sume jeho priemerného zárobku.

ČASŤ V.

Platobné podmienky

Článok 27.

1. Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2. O výkon práce vo verejnom záujme sa môže uchádzať FO, ktorá spĺňa kvalifikačný predpoklad. Kvalifikačný predpoklad na účely odmeňovania pracovníkov ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve je :

a) vzdelanie

b) osobitný kvalifikačný predpoklad

Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosť, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností sa posudzuje podľa charakteristiky platových tried pre pracovné činnosti.

Ak zamestnanec pri prijatí do pracovného pomeru nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad, čas na splnenie osobitných kvalifikačných predpokladov, určí zamestnávateľ. Po tomto čase nemožno ich nesplnenie odpustiť. Zamestnávateľ môže v pracovnom poriadku určiť na vykonávanie niektorých pracovných činností kvalifikačné požiadavky.

3. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom prác.

4. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce, alebo pri úprave funkčného platu.

Článok 28.

„MAGNÓLIA“ Zariadenie sociálnych služieb Hurbanovo poskytne **odmenu** zamestnancom za podmienok ustanovených v § 20 Zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme za :

- a) „ kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti, alebo nad rámec pracovných činností dohodnutých v pracovnej náplni“ (podmienky sú vo Vnútnom predpise pre personálnu a mzdovú oblasť),
- b) „ splnenie mimoriadnej alebo osobitne významne pracovnej úlohy“,
- c) „ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak zamestnanec odpracoval v zariadení :

- menej ako 3 roky	max. 34,-€
- viac ako 3 roky	30% jeho funkčného platu
- viac ako 5 rokov	50%
- viac ako 10 rokov	60%
- viac ako 15 rokov	70%
- viac ako 20 rokov	80%
- viac ako 25 rokov	90%

- d) „ pri nepretržitom odpracovaní 25 rokov v zariadení max. 170,-€

Článok 29.

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa za prvé 3 dni stanovuje na 55% , ako ustanovuje zákon z vymeriavacieho základu zamestnanca na ďalších 7 dní 55%.

Článok 30.

1. Zamestnancovi, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise (Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) patrí kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 5 % až 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3, pokiaľ budú pridelené rozpočtové prostriedky na jeho poskytnutie a zamestnanci budú spĺňať všetky podmienky na jeho priznanie.

2. V našich podmienkach poskytnutý kreditový príplatok je 22,50 EUR na zamestnanca.

Článok 31.

Tvorba sociálneho fondu:

- ako úhrn povinného a dohodnutého prídeltu vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
- z ostatných zdrojov (dotácie a príspevky poskytované do fondu)
- zo zostatku fondov z predchádzajúceho roka

Táto kolektívna zmluva obsahuje prílohu :

2. Zásady pre tvorbu a používanie sociálneho fondu

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Článok 32.

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 zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č.124/2006 Z.z.“), zákonom 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

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. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z.z.

Článok 33.

Podľa §6 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. **O bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** je zamestnávateľ v záujme zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia prijímateľov sociálnych služieb, povinný vykonávať také technické, prípadne organizačné opatrenia, aby bola v plnom rozsahu zabezpečená bezpečnosť osôb a majetku. Z uvedeného dôvodu :

A, sú namontované bezpečnostné kľučky (gombík) na tieto oddelenia :

Odd. III.A

- ambulancia
- sesterská miestnosť

Odd. III.B

- vchod na oddelenie III.B z oddelenia III.A

B, je namontovaná kamera

Camera č.1 – hlavná brána – vchod do dvora zariadenia

Camera č.2 – zadný vchod do budovy zariadenia, vchod do kuchyne, kotoľňa, sklad čistiacich potrieb

Camera č.3 – zadná brána

Camera č.4 - fajčiareň

Camera č.5 – vestibul

Camera č.6 – hlavný vchod do budovy zariadenia

ČASŤ VII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 34.

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim 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 :

Sťažnosti 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 sťažnosti 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.

ČASŤ VIII.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 35.

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru SLOVES :

- *Vnútorný predpis pre personálnu a mzdovú oblasť, potom po každej zmene*
- *objem mzdových prostriedkov na daný kalendárny rok,*
- *čerpania mzdových prostriedkov za daný kalendárny rok*
- *organizačný poriadok, potom po každej zmene*
- *pracovný poriadok, potom po každej zmene*

Článok 36.

1. Zmluvné strany plnia prijaté záväzky v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto Zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a pracovníkov. Pri príprave zmluvy na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky dostupné sociálno – ekonomické informácie.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene a doplnení tejto Kolektívnej zmluvy a o návrhu je druhá strana povinná rokovať. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán. Zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti. Kolektívna zmluva sa uzatvára na **rok 2019** dňa 28.12.2018 a **nadobúda účinnosť 01.01.2019** s platnosťou do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán odbrží 2 rovnopisy.

Článok 37.

1. Táto Kolektívna zmluva je platná dňom podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Tieto ustanovenia KZ zostávajú platné a účinné až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ich jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

Článok 38.

1. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými,

zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedením do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi a to do 30 dní od nadobudnutia účinnosti.

2. 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.

Za „MAGNÓLIU“ Zariadenie sociálnych služieb Hurbanovo, štatutárny zástupca – riaditeľka, Ing. Alžbeta Groheová

a

za základnú organizáciu SLOVES pri „MAGNÓLIA“ Zariadenie sociálnych služieb Hurbanovo, v zastúpení predsedom Mgr. Denisou Garlíkovou.

V Hurbanove, dňa 28.12.2018

.....
Mgr. Denisa Garlíková
Predseda ZO-SLOVES
ZSS Hurbanovo

.....
Ing. Alžbeta Groheová
riaditeľka „MAGNÓLIA“ ZSS
Hurbanovo