

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVENSKEHO ZVÄZU ZAMESTNANCOV
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNEJ STAROSTLIVOSTI PRI CSS – SLOVEN SLAVNICA

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
platná od 01. 01. 2022 do 31. 12. 2022

• uzavretá medzi

Centrum sociálnych služieb – SLOVEN Slavnica
zastúpené RNDr., PhDr. Martina Mutalová, PhD, riaditeľkou CSS-SLOVEN
na jednej strane

a

Základnou organizáciou odborového zväzu CSS-SLOVEN Slavnica
zastúpenou Vladimírom Burdejom, predsedom ZO
na druhej strane

•

OBSAH

- ČASŤ I. - Všeobecné ustanovenia
- ČASŤ II. - Postavenie odborných organizácií
- ČASŤ III. - Pracovné podmienky zamestnancov
- ČASŤ IV. - Mzdy
- ČASŤ V. - Starostlivosť o zamestnancov
- ČASŤ VI. - Tvorba sociálneho fondu
- ČASŤ VII. - Záverečné ustanovenia

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Centrum sociálnych služieb-SLOVEN Slavnica zastúpené riaditeľkou RNDr., PhDr. Martinou Mutalovou, PhD. a kolektívom zamestnancov organizácie a predsedom ZO Vladimírom Burdejom v zmysle Zákonníka práce (ďalej len ZP), Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, uzatvárajú

K o l e k t í v n u z m l u v u

na vymedzenie záväzkov v oblasti zamestnanosti, miezd, sociálnych a právnych istôt zamestnancov.

Pred prijatím bola kolektívna zmluva konzultovaná a pripomienkovaná zamestnancami organizácie.

Kolektívna zmluva na rok 2022 bola schválená členskou schôdzou odborovej organizácie a formou individuálnych stretnutí, za dodržania všeobecných hygienicko-epidemiologických opatrení realizovaných v súvislosti s výskytom pandémie COVID-19.

ČASŤ II.

Postavenie odborových organizácií

1. CSS-SLOVEN Slavnica zastúpené riaditeľkou RNDr., PhDr. Martinou Mutalovou, PhD. uznáva základnú organizáciu odborov pri zariadení ako oprávneného predstaviteľa zamestnancov pre kolektívne vyjednávanie zastúpenú predsedom ZO pánom Burdejom Vladimírom.
Zmluvné strany sa zaväzujú zachovať práva odborovej organizácie, vytvárať pre jej činnosť priaznivé podmienky vrátane práva slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými predpismi.
2. Pre výkon odborárskych funkcií bude zamestnávateľ poskytovať nevyhnutné pracovné voľno s náhradou mzdy na akcie organizované Slovenským odborovým zväzom zamestnancom zdravotníctva a sociálnej starostlivosti, konfederáciou zväzov a vlastných odborárskych akcií, poriadanými odbormi v jednotlivých zariadeniach.

3. Zamestnávateľská organizácia bude poskytovať ZO bezplatne pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť ako aj pre konanie členských schôdzí.
4. Zamestnávateľská organizácia v dostatočnom časovom predstihu konzultuje a následne informuje odborové orgány najmä o:
 - zámeroch a zásadných otázkach rozvoja organizácie,
 - ekonomických zámeroch, racionalizačných opatreniach, limitoch a rozpočtoch,
 - ostatných závažných otázkach spoločného záujmu podľa vlastných podmienok.

ČASŤ III.

Pracovné podmienky

1. Pracovné podmienky budú určované v zmysle platného ZP a Pracovného poriadku a ich dodatkov.
2. Podľa kolektívnej zmluvy 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 v znení neskorších predpisov platnej pre rok 2022 je stanovený pracovný čas takto:
 - jednozmenná prevádzka – 37,50 hodín týždenne
 - dvojmenná prevádzka – 36,25 hodín týždenne
 - trojmenná prevádzka alebo nepretržitá prevádzka – 35,00 hodín týždenne
3. Základná výmera dovolenky podľa ZP sa zvyšuje o jeden týždeň t. j. na 5 týždňov základnej výmery. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka vo výmere siedmich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých.
4. Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú zo služobnej zmluvy, z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

ČASŤ IV.

Mzdy

1. Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a jeho prílohy a nie je možné v kolektívnej zmluve dohodnúť priaznivejšie platové podmienky, ako ich garantuje platný zákon.
2. Pre rok 2022 sú mzdové prostriedky stanovené rozpočtom zriaďovateľa, t.j. Trenčianskym samosprávnym krajom.
3. Zamestnancom zariadenia sa zaručuje v zmysle § 118 ods. 1 ZP za vykonanú prácu poskytovať mzdu, ktorej výška nesmie byť nižšia ako minimálna mzda pri odpracovaní stanoveného fondu pracovnej doby v príslušnom mesiaci.
4. Odmeňovanie zamestnancov sa bude vykonávať podľa zák. č. 553/2003 Z.z. a Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 354/2018, ktorým sa mení nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341//2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení niektorých predpisov.

Tarifný plat

1. Tarifný plat je určený stupnicou platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1.1.2020, ktorá bola vydaná Nariadením vlády č. 388/2018 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
2. Zvýšenie určeného tarifného platu o 5 % patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. až 10 platovej triedy základnej stupnice platových taríf v zmysle § 7 ods. 6 písm. b)2. zákona č.553/2003 v znení neskorších predpisov.
3. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf patrí zvýšenie tarifného platu o 10 %.

Príplatky

1. Osobný príplatok

- limit osobného príplatku môže byť až do výšky 100% platovej triedy najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

2. Stanovenie príplatkov:

- za hodinu práce v noci 25 % hodinovej sadzby funkčného platu,
- za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu 30 % hodinovej sadzby funkčného platu,
- za hodinu práce vo sviatok 100 % hodinovej sadzby funkčného platu,
- za hodinu práce nadčas 30 % sadzby funkčného platu, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 60 %,
- za zmenu vo výške minimálne 2,1 % z platovej triedy I. stupňa a prvej plat. triedy základnej stupnice platových taríf,
- náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska náhrada v sume 10 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Práca nadčas

1. Rozvrhnutie pracovného času u zdravotníckych profesií - sestra, zdravotnícky asistent (praktická sestra), opatrovatel'ka je nerovnomerný. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

2. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

3. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

4. Zoznam pracovných pozícií, ktorým možno nariadiť prácu nadčas:

- sestra, ktorá má rozvrhnutie pracovného času rovnomerné,
- sestra, ktorá má rozvrhnutie pracovného času nerovnomerné,
- zdravotnícky asistent (praktická sestra),

- opatrovatel'ka,
- upratovačka,
- kuchárka,
- pomocné kuchárka
- vodič - údržbár.

Jubilejné odmeny

1. Jubilejné odmeny poskytované z prostriedkov Sociálneho fondu budú vyplatené pri nasledujúcich, presne vymedzených príležitostiach:

- životného jubilea 50 rokov veku zamestnanca,
- životného jubilea 60 rokov veku zamestnanca,
- pri prvom odchode zamestnanca na starobný alebo invalidný dôchodok.

2. Odmeny sú nárokovateľné a budú sa poskytovať na základe individuálneho ohodnotenia zamestnanca s prihliadnutím na spôsob podieľania sa na zabezpečovaní a plnení úloh za uplynulé obdobie, dodržiavanie pracovnej disciplíny a mimoriadne pracovné výsledky.

3. Odmena bude poskytnutá zamestnancovi len v tom roku, na ktorý pripadá príslušné pracovné alebo životné jubileum.

4. Minimálnu výšku odmien, ktorú dostanú zamestnanci podľa § 20 ods. 1, písm. c/ zák. 553/2003 Z. z. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, upraví zmluvné strany zamestnávateľ a odborová organizácia tak, aby zamestnanci, ktorí pracujú v organizácii:

- do 10 rokov dostanú 75 % funkčného platu,
- nad 10 rokov dostanú 100 % funkčného platu.

5. Minimálnu výšku odmien, ktorú dostanú zamestnanci podľa § 20 ods. 1, písm. c/zák. 553/2003 Z. z. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku upraví zmluvné strany zamestnávateľ a odborová organizácia tak, aby zamestnanci, ktorí pracujú v organizácii:

- do 10 rokov dostanú 25 % funkčného platu,
- nad 10 rokov dostanú 50 % funkčného platu.

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí 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.

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

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým bol rozviazaný pracovný pomer výpoveďou z dôvodu uskutočnenia organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení podľa § 63/1a ZP, bude sa poskytovať odstupné v zmysle § 76 ZP.

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2021 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

3. 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.

Náhrada počas PN

1. Zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.
2. Výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Spoluúčasť odborovej organizácie

1. Odborová organizácia bude zabezpečovať spoluúčasť pri rozhodovaní v oblasti miezd a pri zmenách zásad hmotnej zainteresovanosti, bude prehlbovať účinnosť kontroly nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov a kontrolovať plnenie ukladaných opatrení.
2. Zamestnávateľ bude mesačne nahlasovať odborovej organizácii novoprijatých zamestnancov.
3. Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 dní, ak tomu nebránia iné prekážky.
4. Pracovno-právne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje ZP a iné pracovno-právne predpisy. Pracovno-právne vzťahy pre naše zariadenie obsahuje Pracovný poriadok, ktorý tvorí prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.

ČASŤ V.

Starostlivosť o zamestnancov

1. Raz ročne vykonávať previerku BOZP a prijať opatrenia na zlepšenie sociálnych a pracovných podmienok na jednotlivých pracoviskách.

zodp.: referent BOZP

riadiateľka zariadenia

predseda ZO

2. Splnenie záväzných opatrení, vyplývajúcich z previerok BOZP zakotviť ako jednu z podmienok pre vyplatenie hmotnej zainteresovanosti zodpovedného pracovníka. Úlohy kontrolovať štvrťročne.

zodp.: riaditeľka zariadenia

3. Raz ročne vykonávať kontrolu vedenia zápisníkov BOZP a PO zamestnancov. Zamestnanci po dohode so zamestnávateľom sa dohodli a odsúhlasili nezriaďovať zástupcov zamestnancov. Ich úlohy plní komisia BOZP v spolupráci s odborovou organizáciou.

zodp.: predseda komisie BOZP
riaditeľka zariadenia
predseda ZO

4. Vedenie zariadenia zabezpečí nákup a poskytovanie ochranných odevov a obuvi v zmysle platných smerníc.

zodp.: referent BOZP, MTZ
riaditeľka zariadenia

5. Zamestnávateľ umožní minimálne jedenkrát ročne zástupcovi výboru ZO t. j. inšpektorovi BOZP účasť na školení, prípadne poradách organizovaných SOZ PZaSS v súlade so ZP a zák. 330/96 Z. z. o BOZP s tým, že refundáciu platu uhradí vysielajúca zamestnávateľská organizácia.

6. Zabezpečiť zamestnancom závodné stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo v zariadení, aj počas prekážok v práci (dovolenka, pracovné voľno, práceneschopnosť - počas prvých desiatich dní). V našom zariadení sa bude poskytovať príspevok na stravu zo Sociálneho fondu vo výške 0,31 € na jedno hlavné jedlo na deň. Toto jedlo, v ojedinelých prípadoch, je možné brať do obedára, mimo zariadenia.

7. Zamestnávateľ zabezpečí stravu zamestnancom pracujúcim v nočnej zmene pre rok 2022 formou jedálenského kupónu. Cena stravného lístka je 4,00 €. Z toho organizácia prispieva 55 % z ceny lístka, t.j. 2,20 €, pracovník prispieva 45 % z ceny lístka t.j. 1,80 €. Zamestnancovi na stravný lístok prispieva Sociálny fond sumou 0,26 €/jeden lístok, teda

pracovník zaplatí za jeden lístok 1,54 €. Počet vydaných lístkov je priamo úmerný počtu odslúžených nočných zmien v príslušnom mesiaci. Lístky sa vydávajú so spätnou platnosťou.

Stravovacie poukážky	
Cena od dodávateľa	4,00 €
Úhrada zamestnávateľa	2,20 €
Príspevok zo sociálneho fondu	0,26 €
Cena pre zamestnanca	1,54 €

8. Dvakrát ročne uskutočniť spoločenské stretnutie zamestnancov nášho zariadenia, v období Vianoc a Dňa matiek, odovzdať podľa možností malý darček v cene podľa zásad hospodárenia ZO, alebo na konci roka jednorazovú odmenu.
9. V rámci spoločenských udalostí zamestnancom CSS – SLOVEN Slavnica poskytnúť priestory spoločenskej miestnosti zariadenia. Predmetné spoločenské podujatia možno realizovať v popoludňajších hodinách, najskôr však od 14,00 hod. a najneskôr do 22, 00 hod.
10. Zabezpečiť čerpanie dodatkovkej dovolenky podľa § 106 ods. 2 ZP v kalendárnom roku. Podľa § 107 ZP túto dovolenku nemožno preplatiť ako nevyčerpanú. Musí sa vyčerpať prednostne.
11. Organizácia bude poskytovať zamestnancom finančný príspevok zo sociálneho fondu pri pracovných jubileách 20, 25, 30, 35, 40 rokov vo výške 20,00 € a pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku a pri prvom odchode do dôchodku vo výške 40,00 €.
12. Do pracovného jubilea sa započítavajú odpracované roky aj v iných organizáciách, ktoré musia byť doložené písomným dokladom.
13. Od 1. 4. 2007 zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie pre svojich zamestnancov sumou 2 % z funkčného platu.

14. Pre zamestnancov nášho zariadenia, ktorí odišli na starobný alebo invalidný dôchodok je možnosť odobratia jedného hlavného jedla (obed) počas pracovných dní. Stravu si budú odoberať do vlastných čistých obedárov v čase od 11,00 do 11,30 hod. v priestoroch jedálne.
15. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP' jeden deň pracovného voľna, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

ČASŤ VI.

Tvorba sociálneho fondu

1. Sociálny fond podľa § 2 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí zamestnávateľ v deň výplaty mzdy.
2. Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídelaom vo výške 1 % a ďalším prídelaom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok,
 - zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku.
3. Sociálny fond sa môže použiť v zmysle § 7, ods. 1, 2 zákona o sociálnom fonde.

ČASŤ VII.

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva bola schválená v dňoch od 15.12. do 31.12.2021 v Slavnici.
2. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých ustanoveniach.
3. Zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. 01. 2022 do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.
4. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jedno originálne vyhotovenie kolektívnej zmluvy.

5. Neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy sú: Pracovný poriadok, Prevádzkový poriadok a Mzdový predpis.

Vladimír Burdejš
predseda ZO OZ

RNDr., PhDr. Martina Mutalová, PhD.
riaditeľka CSS-SLOVEN