

**Centrum sociálnych služieb Dúhový sen K A L I N O V**

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**Za ZOO:**

**Bc. Hind'ošová Nadežda**  
**predseda ZOO**

**Za CSS:**

**PhDr. Milan Burcin**  
**riaditeľ CSS**

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

zmluvné strany

**Centrum sociálnych služieb Dúhový sen Kalinov**  
**zastúpený PhDr. Milanom Burcinom, riaditeľom CSS**  
/ ďalej len zamestnávateľ /

na jednej strane

**a**

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu**  
**zdravotníctva a sociálnych služieb pri DSS Kalinov**  
**zastúpená Bc. Hind'ošovou Nadeždou, predsedom ZOO**  
/ ďalej len „odborová organizácia“ /

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

## **Časť I.**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb / ďalej len „SOZZ a SS / zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1 – 2200 / 90 –1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002 vydanou ÚPSK. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

#### **Článok 2**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme / ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z./, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov / ďalej len „zákon 553/2003 Z.z. /, zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov / ďalej len „ZP“/, Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne platné právne predpisy.

#### **Článok 3**

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
  - a/ zmluvné strany a ich prípadných právnych zástupcov,
  - b/ všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa
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**

1. Kolektívna zmluva je uzavretá od 01.01.2013 a účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy trvá do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

## **Článok 5**

1. Zamestnávateľ zabezpečí vydanie 8 ks kolektívnej zmluvy, v prípade zmien a jej dodatkov, a to do 5 dní od ich podpísania. Odborový organ oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

## **Časť II.**

### **Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

#### **Článok 6**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia CSS a na zasadania výboru odborovej organizácie v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o úprave pracovného času, ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným interným predpisom
4. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti

#### **Článok 7**

### **Poskytovanie pracovného voľna na odborovú činnosť, postavenie organizácie a vzájomné vzťahy**

1. Zamestnávateľ podľa § 240 odsek 3 ZP poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy
2. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností zúčastňovať sa členom

a funkcionárom základnej odborovej organizácie na školeniach usporiadaných vyššími odborovými organmi.

3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou bezhotovostnej platby zrážkou zo mzdy vo výške 1% každému členovi z čistej mesačnej mzdy na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky pokladník odboru poukáže na účet základnej odborovej organizácie najneskôr do 13. pracovných dní po termíne vyúčtovania miezd.

## Článok 8

### Prerokovanie s odborovým orgánom

1. Zamestnávateľ podľa potreby prerokuje s odborovou organizáciou zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, otázky hygieny, bezpečnosti pri práci a otázky zlepšovania pracovného prostredia.
2. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom najneskôr do 30 dní pred ich uplatnením.
3. Iné rozviazanie pracovného pomeru, pri ktorom sa nevyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového organu, oznamuje zamestnávateľ odborovému orgánu raz mesačne.
4. Raz za štvrt'rok prerokuje zamestnávateľ s odborovým organom všetky opatrenia, ktoré sa týkajú ekonomických, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov.
5. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
6. Ak zamestnávateľ požiadá odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP a iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

## Článok 9

### Kontrolná činnosť odborov

Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy alebo z dohody podľa § 233.

Na tento účel sú oprávnení najmä:

- 1/ vstupovať na pracoviská zamestnávateľa
- 2/ vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- 3/ podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
- 4/ vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov

- 5/ navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmluva.
- 6/ vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

## **Článok 10**

### **Kolektívne vyjednávanie**

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

## **Časť III.**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

## **Článok 11**

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

## **Článok 12**

### **Pracovný čas**

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojitom prevádzke, má pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojitom alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

2. Týždenný pracovný čas na jednotlivých úsekoch:
  - úsek opatrovateľskej starostlivosti.....35 hod. týždenne
  - úsek sociálnej práce .....37,5 hod. týždenne
  - úsek ekonomiky a vnútornej prevádzky.....37,5 hod. týždenne
  - úsek stravovacej prevádzky ..... 37,5 hod. týždenne
  - domov na polceste .....35 hod. týždenne
  - zariadenie podporovaného bývania.....37,5 hod. týždenne
3. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času musí byť také, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresiahol určený týždenný pracovný čas v priebehu štyroch týždňov / v priebehu celého kalendárneho roka /.
4. Zamestnancom pracujúcim v prostredí, v ktorom dochádza pri výkone práce k silnému znečisteniu, sa čas potrebný na osobnú očistu započítava do pracovného času bez zníženia mzdy.
5. Pri účasti zamestnancov na preventívnych prehliadkach podľa tejto kolektívnej zmluvy sa do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť.

### **Začiatok a koniec pracovného času**

#### **§ 90**

1. Podľa § 90 ods. 7 ZP ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Odpoľudňajúca zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Na základe žiadosti zamestnancov sa upraví začiatok a koniec pracovného času prihliadajúc na autobusové spojenia zamestnancov nasledovne:
  - opatrovateľský úsek /trojzmená nepretržitá prevádzka/
    - pondelok – piatok:
      - a/ ranná zmena od 6,30 hod. – 13,30 hod.
      - b/ odpoľudňajúca zmena od 12,30 hod. - 19,00 hod.
      - c/ nočná zmena od 19,00 hod. – 6,40 hod.
    - sobota – nedeľa
      - a/ denná zmena 06,30 hod. - 19,00 hod.
  - úsek sociálnej práce
    - a/ v priamom kontakte s prijímateľom 06,30 hod. - 14,30 hod.
    - b/ sociálni pracovníci 06,30 hod. - 14,30 hod.
  - úsek ekonomiky a vnútornej prevádzky
    - a/ pondelok – piatok 06,30 hod. – 14,30 hod.
  - úsek stravovacej prevádzky
    - a/ jednozmená prevádzka 06,45 hod. - 18,45 hod.

- domov na polceste

• pondelok – piatok	ranná zmena	06,00 hod. – 14,00 hod.
	odpoludňajšia zmena	14,00 hod. - 22,00 hod.
• sobota – nedeľa	od 06.00 hod. – 10,00 hod	18,00 hod. - 22,00 hod.
• nočná práca		22,00 hod. - 06,00 hod.

## Článok 13

### Prestávky v práci § 91

Doba odpočinku v pracovnoprávných vzťahoch je neoddeliteľnou súčasťou právnej úpravy pracovného času.

1. Zamestnávateľ je povinný podľa §91 ods. 1 ZP poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a pol hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
3. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Rozpis prestávok na odpočinok a jedenie musí byť vyvesený na dostupnom mieste na každom oddelení zariadenia.

Rozpis prestávok na odpočinok a jedenie na jednotlivých oddeleniach:

#### Úsek opatrovateľskej starostlivosti:

– ranná zmena opatrovateľiek a sestier

* prvá zmena.....	12.00 hod.– 12.30 hod.
* druhá zmena.....	12.30 hod. –13.00 hod.

- odpoludňajšia zmena opatrovateľiek a sestier

* prvá zmena .....	16.00 hod. – 16.30 hod.
* druhá zmena .....	16.30 hod. - 17.00 hod.

- nočná zmena opatrovateľiek a sestier

* prvá zmena.....	23.00 hod. – 23.30 hod.
* druhá zmena.....	23.30 hod - 24.00 hod.

#### Úsek sociálnej práce

- sociálne pracovníčky .....12.00 hod. - 12.30 hod.

- ergoterapeuti .....12.30 hod. - 13.00 hod.



Úsek stravovacej prevádzky.....13.00 hod. - 13.30 hod.

Úsek ekonomiky a vnútornej prevádzky..... 12.00 hod. - 12.30 hod.

## Článok 14

### Práca nadčas § 97

- 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.
- Práca nadčas, ktorú vykonáva zamestnanec na príkaz zamestnávateľa je prísne limitovaná, a je maximálne 8 hodín týždenne a 150 hodín ročne
- Za prácu nadčas zamestnanec CSS čerpá náhradné voľno v rozsahu nadčasových hodín.
- Náhradné voľno zamestnanec musí vyčerpať počas štyroch po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov od vzniku nároku na čerpanie náhradného voľna

## Článok 15

### Dovolenka § 103

- Základná výmera dovolenky podľa § 103 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. je najmenej štyri týždne.
- Dovolenka vo výmere piatich týždňov patrí podľa § 103 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- Podľa § 106 ods. 2 písmena d) patrí dodatková dovolenka zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.
- Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden kalendárny týždeň nad výmeru ustanovenú podľa § 103 ods. 1 a 2 ZP podľa vyššej kolektívnej zmluvy na rok 2013

## Článok 16

### Prekážky na strane zamestnanca

Podľa § 141 ods. 2, písmena a) – d) zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného funkčného platu zamestnancovi:

- Na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času

- Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

## **Článok 17**

### **Súbeh výpovednej lehoty a odstupné**

Podľa § 62 Z. z. a § 76 Z. z. v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou má zamestnanec právo na odstupné, ak mu dá zamestnávateľ výpoveď z týchto dôvodov:

- a/ zamestnávateľ sa zrušuje alebo sa sťahuje na iné miesto a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- b/ zamestnanec sa stal nadbytočným,
- c/ zamestnanec stratil pre zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť vykonávať prácu.

Okrem iného, ak je zamestnanec zamestnaný menej ako dva roky, nemá nárok na odstupné, len na výpovednú lehotu. V prípade ak je u jedného zamestnávateľa zamestnaní viac ako dva roky, výpovedná lehota a výška odstupného bude nasledovná:

- 2 – 5 rokov                      2 mesiace výpovedná lehota + 1 mesiac odstupné
- 5 – 10 rokov                    3 mesiace výpovedná lehota + 2 mesiace odstupné
- 10 – 20 rokov                  3 mesiace výpovedná lehota + 3 mesiace odstupné

V prípade neplatnej výpovede si bude môcť zamestnanec podľa § 79 ods. 2 Z. z. nárokovať náhradu mzdy zo súčasných 9 mesiacov na 36 mesiacov. Dochádza tak k výraznému posilneniu práv zamestnancov na úkor zamestnávateľov.

## **Článok 18**

### **Vzdelávanie zamestnancov § 153**

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie a zamestnanci sú povinní sústavne si prehlbovať svoju kvalifikáciu na výkon funkcie.
2. Zamestnávateľ umožňuje účasť na školení za účelom prehlbovania kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa a prehlbovanie kvalifikácie sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi funkčný plat.
3. Zamestnancovi študujúcemu popri zamestnaní sa poskytne náhradné voľno s náhradou mzdy na základe uzatvorenej dohody so zamestnancom individuálne.
4. Ak školenie usporiada odborový orgán, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas pracovné voľno, ak mu to umožňujú prevádzkové dôvody. Zamestnancovi patrí po dobu školenia náhrada mzdy vo výške jeho priemerného funkčného platu. Odborový orgán vyplatenú mzdu zamestnávateľovi refunduje / alebo nerefunduje, ak sa tak dohodnú /. Odborový orgán hradí zamestnancovi cestovné náklady, ktoré mu vznikli účasťou na školení.

## **Časť IV Odmeňovanie**

### **Článok 19**

Mzdové podmienky sa stanovujú v zmysle § 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

**Zamestnancovi za podmienok v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je**

- a, tarifný plat
- b, príplatok za riadenie
- c, príplatok za zastupovanie
- d, osobný príplatok
- e, platová kompenzácia za sťažený výkon práce
- f, príplatok za zmenu
- g, príplatok za prácu v noci
- h, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu
- i, príplatok za prácu vo sviatok
- j, plát za prácu nadčas
- k, plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku
- l, odmena

### **Článok 20**

**Priznanie odmeny podľa § 20 ods. 1 zákona 553/2003 Z.z.**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a/ kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, na ktorý bol zamestnanec prijatý.
- b/ 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 veku vo výške posledne priznaného funkčného platu zamestnanca
- d/ poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku
- e/ pri prvom ukončení pracovného pomeru zamestnanca s odchodom do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% sa zamestnancovi vyplatí dvojmesačné odchodné vo výške posledného priznaného funkčného platu zamestnanca a to nasledovne:
  - Jednomesačné odchodné podľa § 76 ods.6 ZP č. 311/2001 v znení neskorších predpisov
  - Jednomesačné odchodné podľa Kolektívnej zmluvy časť IV článok 20

## Článok 21

### Doplňkové dôchodkové poistenie alebo sporenie zamestnancov

CSS Kalinov má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s Doplňkovou dôchodkovou poisťovňou / ďalej len „DDP“, /. Do DDP sa môžu zapojiť všetci zamestnanci zamestnaní v CSS Kalinov. Na základe podpísanej dohody o zrážkach zo mzdy a o spôsobe platenia a odvádzania príspevku na DDP plateného zamestnancom bude mesačne odvádzaný tento príspevok zrážkou zo mzdy na účet DDP, s ktorou je uzatvorená zamestnávateľská zmluva.

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie je určená v zamestnávateľskej zmluve vo výške 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

## Článok 22

### Splatnosť a výplata mzdy

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to do 20 dňa nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň prípadne sobota, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň a ak na výplatný termín prípadne na nedeľu, mzda sa vypláca na nasledujúci pracovný deň.

## Časť V.

### Sociálna politika

## Článok 23

### Starostlivosť o zdravie

Podľa zákona NR SR č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ zabezpečí povinné lekárske prehliadky s náhradou mzdy zamestnancom:

- Na nevyhnutne potrebný čas na povinné lekárske prehliadky ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
- Povinné lekárske prehliadky sú vykonávané podľa kategorizácie rizík pre jednotlivé profesie nasledovne:
  - raz ročne u zamestnancov pracujúcich v nočných zmenách
  - raz za dva roky u ostatných zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke
  - raz za dva roky na úseku stravovacej prevádzky

## **Článok 24**

### **Stravovanie a ostatné výhody zamestnancom**

Zamestnávateľ zabezpečí počas pracovnej zmeny pre všetkých zamestnancov CSS, ktorí prejavia záujem o stravovanie, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, stravovanie podaním jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja vo vlastnej jedálni vo všetkých zmenách v súlade s ustanovením §152 ZP.

Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Pre zamestnancov CSS sa poskytuje stravovanie vo vlastnej jedálni a pre zamestnancov Domova na pol ceste v Medzilaborciach sa poskytujú stravné lístky.

Na stravovanie vo vlastnom zariadení, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, sa zamestnancovi uhradí z ceny jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja:

- 55% hodnoty jedla, v Domove na pol ceste 55% hodnoty stravného lístka
- príspevok zo sociálneho fondu, ktorého výška sa každoročne dohodne so zamestnávateľom

Ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, stravné mu patrí za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok stanovených zákonom č. 283/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma:

- 5 až 12 hodín
- nad 12 hodín do 18 hodín
- nad 18 hodín

Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázané bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravovanie neposkytuje.

Ak má zamestnanec na pracovnej ceste zabezpečené čiastočne bezplatné stravovanie, zamestnávateľ mu stravné úmerne kráti z ustanovenej sumy stravného podľa časového pásma nad 18 hodín.

## **Článok 25**

### **Sociálny fond**

Sociálny fond sa tvorí podľa § 3 odst. 1 Zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení neskorších predpisov:

- vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac / bez náhrad, odstupného, odchodného, cestovných náhrad/

Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom dohodne zamestnávateľ s odborovým organom v kolektívnej zmluve.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri používaní prostriedkov sociálneho fondu sa budú riadiť rozpočtom na príslušný rok a budú postupovať podľa smernice k tvorbe o používaní sociálneho fondu.

Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky je povinný poskytnúť príspevok zamestnancom v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený osobitným zákonom.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na služby, ktoré poslúžia na:

- **regeneráciu organizmu a pracovnej sily – rekondičné pobyty zamestnancov**

Každoročne sa zakúpi 10 poukazov do kúpeľov na 5 dní. Poukazy budú môcť využiť všetci zamestnanci postupne pokiaľ sa nevystriedajú všetci. V prípade nezájmu niektorých zamestnancov poukazy použijú zamestnanci opakovane pokiaľ sa všetky poukazy nevyčerpajú.

- **Na kultúrne vyžitie**

Každoročne budú zakúpené vstupenky na FKaS v Medzilaborciach. Uskutoční sa návšteva kultúrneho podujatia / divadla, koncertu a iné/

Zamestnancom, ktorí budú mať záujem o takéto podujatia budú zakúpené lístky a poskytnú sa príspevok na dopravu.

- **Na výlety a zájazdy**

V tomto prípade sa jedná o jednodňové pobyty pri termálnych vodách. V prípade väčšieho záujmu a podľa finančných možností sociálneho fondu sa v priebehu roka takéto pobyty môžu zopakovať viac krát. Sociálny fond poskytne príspevok na dopravu.

- **Finančná výpomoc**

Poskytnutie finančnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku. Výška finančného príspevku bude stanovená po vzájomnej dohode so zamestnávateľom.

Použitie sociálneho fondu a zostatok prostriedkov na sociálnom fonde možno v rámci kolektívneho vyjednávania dohodnúť prípadne rozšíriť, ale len na účely realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľ nemôže poskytnúť na účely odmeňovania za prácu.

Na kultúrno – spoločenskom živote zamestnancov sa finančne bude podieľať svojimi príspevkami aj ZOO.

## Článok 26

### Zásady poskytovania jednorazových finančných príspevkov zo ZOO

1. Pri prvom ukončení pracovného pomeru zamestnanca s odchodom do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% sa zamestnancovi, ktorý je členom ZOO vyplátí z prostriedkov ZOO jednorazový finančný príspevok vo výške 33 €.
2. Pri dovŕšení 50 rokov veku dostane zamestnanec jednorazový finančný príspevok z prostriedkov ZOO vo výške 33 €.
3. Pri narodení dieťaťa sa z prostriedkov ZOO poskytne finančný príspevok alebo dar v hodnote 17 €
4. Pri úmrtí člena ZOO sa zakúpi veniec z finančných prostriedkov ZOO vo výške 17 €.
5. Pri dlhšie trvajúcej chorobe, ktorá si vyžaduje domáce liečenie najmenej 3 týždne alebo pri úrazoch a ťažkých stavoch liečených v nemocnici člena ZOO, organizuje ZOO návštevu chorého. Na zakúpenie drobnej pozornosti sa z finančných príspevkov ZOO poskytne príspevok vo výške 10 €.
6. Poskytnutie finančnej výpomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

## ČASŤ VI.

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 27

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je uzatvorená na obdobie s účinnosťou od 01.01.2013 až do dňa účinnosti budúcej kolektívnej zmluvy. Stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

#### Článok 28

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

#### Článok 29

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 30**

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

### **Článok 31**

Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.

### **Článok 32**

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 uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

### **Článok 33**

Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v ôsmich exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre a ostatné budú rozdane po všetkých úsekoch.

### **Článok 34**

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

**Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť od 01.01.2013**

**Ruší sa účinnosť kolektívnej zmluvy zo dňa 01.01.2009**

**Za ZOO:  
Bc. Hind'ošová Nadežda  
predseda ZOO**

**Za CSS:  
PhDr. Milan Burcin  
riaditeľ CSS**

**Kalinov, 14.12.2012**