

217 006/2012

Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov

Medvedzie 136, 027 44 Tvrdošín

Zastúpený riaditeľkou

Máriou Bobákovou / ďalej len „zamestnávateľ“/

na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou pri Domove sociálnych služieb a zariadení pre seniorov , Medvedzie 136, Tvrdošín

Zastúpenou predsedom základnej odborovej organizácie

Janou Prčovou

na druhej strane

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

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2012

v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, Zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2012.

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 „SOZSaSS“) 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 03.08.1998, vydanou Krajským úradom Žilina č. 98/07666-018 a jej následnými dodatkami číslo 1- 4 vydanými Žilinským samosprávnym krajom.

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“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

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

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na 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

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 pracovnoprávných 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 funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii, na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť, bezplatne v primeranom rozsahu možnosť používať telefón, telefax, internet, rozmnožovaciu techniku za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa a to na sekretariáte riaditeľa a u vedúcej ošetrovateľského úseku.

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. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej 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. 9 ZP.

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

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 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na pracovnú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov, pri ktorých je potrebné spolurozhodovanie.

Článok 11

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 14 dní nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,
- d) kontrolnou činnosťou.

Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 13

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) zaistenie bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (zákon č. 522/2003 Z.z.),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
 - d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - e) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - f) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - g) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
 - h) určenie čerpania dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - ch) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - i) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),
 - j) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 14

Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase a s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

2. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, 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 so zástupcami zamestnancov najmä tieto otázky:

- a) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- b) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- d) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- e) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- f) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- g) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- h) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP)

Článok 15

Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase

zástupcov zamestnancov o svojej prevádzkovej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji svojej činnosti.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje zástupcov zamestnancov najmä o týchto otázkach:

- a) uvoľnené pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
- b) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- c) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- d) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 16

Kontrolná činnosť

1. Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ umožní zástupcom zamestnancov vstup na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom.

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.

4. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve 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 15 dní 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. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

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 19

Zamestnávateľ predloží zástupcom zamestnancov raz štvrtročne informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch. (§ 47 ods. 4 ZP)

Článok 20

1. Skúšobná doba zamestnanca je 3 mesiace. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu je skúšobná doba 6 mesiacov. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 3 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát.

Článok 21

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je **37 a ½** hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas **36 ¼** hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas **35** hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu alebo o vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.
4. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.
5. Po prerokovaní s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
6. Zamestnávateľ pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
7. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú

úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 22

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky v súlade s KZ VS na rok 2012 je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Zamestnanec, ktorý pracuje v priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času má nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Pri čerpaní dovolenky sa prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť v trvaní najmenej dvoch týždňov.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 23

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
2. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
3. Zamestnávateľ poskytne v zmysle ZP § 240 ods.3 dvom zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu na výkon funkcie v odborovom orgáne pri DSS a ZpS

v Tvrdošíne a to v rozsahu po 6 hodín mesačne. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté

Článok 24

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba § 62 ZP.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške 10 násobku jeho mesačného funkčného platu.

Článok 25

Odchodné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

- invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%.
- predčasný starobný dôchodok alebo
- starobný dôchodok.

ak zamestnanec požiada o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení odchodné vo výške najmenej v sume jedného mesačného funkčného platu.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 26

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy a platového poriadku organizácie.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Sociálna oblasť

Článok 27

Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu pracovné voľno päť dní, podľa osobitného predpisu, v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho mesačného funkčného platu.

Článok 28

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách a to: DSS a ZpS Medvedzie Tvrdošín, pracovisko na ul. SNP Tvrdošín.
2. Zamestnávateľ príspeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP najmenej 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok podľa osobitného predpisu.

Článok 29

Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie všetkým zamestnancom, vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 30

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:

a) povinného prídeltu vo výške 1% a

b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05%

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.1).

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 31

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“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 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 32

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej

klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako Členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

4. Zamestnávateľ poskytne osobné ochranné prostriedky zamestnancom, na základe hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z právnych noriem.

5. Zamestnávateľ zabezpečí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci (pred nástupom do práce, v súvislosti s výkonom práce, pred zmenou pracovného zaradenia, pri skončení pracovného pomeru)v zmysle platných právnych predpisov . Náklady, ktoré vzniknú v súvislosti s výkonom lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, uhrádza zamestnávateľ – DSS a ZPS.

Časť IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 33

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná v období od 1.1.2012 do 31.12.2012

2. Ak pred ukončením doby platnosti tejto KZ, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ, predlžuje sa doba platnosti tejto KZ vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka. Tieto ustanovenia KZ zostávajú platné a účinné až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ich jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán, najdlhšie však do 31.12.2015.

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 15 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 vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. 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.
8. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
9. 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.

V Tvrdošíne, dňa 30.01.2012

**Za Domov sociálnych služieb
a ZpS Tvrdošín**

**Za základnú odborovú organizáciu
pri DSS a ZpS Tvrdošín**

Org.č. 0216-51002
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB A ZARIADENIE PRE SENIOROV

riaditeľka DSS a ZpS

predseda ZOOZ DSS a ZpS