



ZpSaDSS
Čadca- Žiarec

Podniková kolektívna zmluva 2012

IN - 03/2012

Vydanie 1 Výtlačok 1 Zmena 0

Strana 1
(celkom 13)

Podniková kolektívna zmluva 2012

Účinnosť: 01.02.2012

	Funkcia	Meno	Dátum	Podpis
Spracoval	Predseda ZO SOZ ZaSS	Bc. Miloslava Benková	30.01.2012	
Kontroloval	Riaditeľka zariadenia	PhDr. Eva Larišová	30.01.2012	
Schválil	Riaditeľka zariadenia	PhDr. Eva Larišová	30.01.2012	
Vydal	PVK	PhDr. Eva Larišová	30.01.2012	



ZpSaDSS
Čadca- Žiarec

Podniková kolektívna zmluva 2012

IN - 03/2012

Vydanie

1

Výtlačok

1

Zmena

0

Strana 2
(celkom 13)

Rozdeľovník výtlačkov

Výtlačok č.	Funkcia	Meno	Forma	Dátum	Podpis
1	Predseda ZO SOZ ZaSS	Bc. Miloslava Benková	písomná	31.1.2012	
2	Riaditeľka zariadenia	PhDr. Eva Larišová	písomná	31.1.2012	
3	Ved. prev.-ek.úseku	Mgr. Darina Vrbínarová	elektronická	31.1.2012	
4	Ved. technic. úseku	Vladimír Dej	elektronická	30.1.2012	
5	Ved. zdravot. úseku	Mgr. Marcela Korčeková	elektronická	31.1.2012	
6	Ved. úseku stravovania	Bc. Michal Rusnák	elektronická	30.1.2012	
7	Ved. sociálneho úseku	Mgr. Mária Palubiaková	elektronická	31.1.2012	
8	Ved. pracoviska Čierne	Mgr. Martina Malíková	písomná	31.1.2012	

Zmenový list

Zmena číslo	Miesto a charakter zmeny	Dátum	Meno a podpis
1			
2			
3			
4			
5			
6			

 ZpSaDSS Čadca- Žiarec	Podniková kolektívna zmluva 2012				IN - 03/2012
Vydanie	1	Výtlačok	1	Zmena	0
					Strana 3 (celkom13)

Podniková kolektívna zmluva na rok 2012

uzavretá medzi

Zamestnávateľom: Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Čadca, M. R. Štefánika č. 2533, 022 01 Čadca-Žiarec, zastúpeným PhDr. Evou Larišovou, riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základnou odborovou organizáciou pri Zariadení pre seniorov a domove sociálnych služieb Čadca, M. R. Štefánika č. 2533, 022 01 Čadca, zastúpenou Bc. Miloslavou Benkovou, predsedníčkou Výboru ZO SOZ ZaSS (ďalej len „odbory“)

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „PKZ“) je uzatvorená podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), zákonom č. 311/2001 Z. z. - Zákoníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2012 (ďalej len „VKZ“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán pre uzatvorenie PKZ

- Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. júla 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť PKZ vyplýva z jeho funkcie, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- Odbory majú 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 SOZ ZaSS), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušnej odborovej organizácie a jej funkcionárov rokovať a uzatvárať PKZ.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre:

- zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- ďalších členov odborov – osoby na materskej, rodičovskej dovolenke, bývalí zamestnanci a podobne.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

- Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

 ZpSaDSS Čadca- Žiarec	Podniková kolektívna zmluva 2012				IN - 03/2012	
	Vydanie	1	Výtlačok	1	Zmena	0

b) Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

- a) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborom na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- b) Zamestnávateľ poskytne odborom v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. faxovú linku, internetové pripojenie na odosielanie a prijímanie e-mailových správ a využívanie internetu.

Článok 6

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s výborom základnej odborovej organizácie s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán.

Článok 7

Zamestnávateľ môže prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie, najmä ak sa prejednávajú opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 8

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu jednému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy.

Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskej činnosti, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136 ods. 1 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde alebo konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Za tieto činnosti sú považované najmä kolektívne vyjednanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, práva na informácie, kontrolná činnosť.

Článok 9

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy zamestnancov (členov odborovej organizácie) finančnú čiastku vo výške 1% čistej mesačnej mzdy, alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu. Tieto finančné prostriedky budú poukázané na účet ZO SOZ ZaSS.

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne služobné motorové vozidlo v takom prípade, ak bude možné spojiť pracovné úlohy zamestnávateľa a úlohy odborov.



Článok 11

- a) Odborová organizácia sa zaväzuje napomáhať zamestnávateľovi najmä: pri vytváraní priaznivej pracovnej klímy, podávať námety a pružne upozorňovať a riešiť prípadné nezrovnalosti alebo nespokojnosť, ktoré môžu vzniknúť pri náhodnom neplnení PKZ či iných právnych predpisov ktoroukoľvek stranou.
- b) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnávateľa.
- c) Odbory sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto PKZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle tejto PKZ.

Článok 12

Ak zamestnávateľ požiada odbory o zaujatie stanoviska, odbory predložia operatívne svoje stanovisko najneskôr však do 10 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

ČASŤ III.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborami pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov.

Článok 14

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odborovú organizáciu a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP. V prípade, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona o výkone prác vo verejnom záujme č. 552/2003 Z.z. v platnom znení, zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje aj zástupcu odborov.

Odchodné

Článok 15

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

ČASŤ IV.

Pracovný čas a dovolenka na zotavenie

Článok 16

- 1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne.
- 2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.



ZpSaDSS

Čadca- Žiarec

Podniková kolektívna zmluva 2012

IN - 03/2012

Vydanie

1

Výtlačok

1

Zmena

0

Strana 6
(celkom 13)

3) Ak si to vyžadujú prevádzkové dôvody zamestnávateľa a počas obmedzenej prevádzky (dlhodobá PN, čerpanie dovolenky, vzdelávanie, obdobie prázdnin a zvýšeného čerpania dovoleniek – júl, august a mesiac december a pod.) sa povoľuje zmena pracovnej doby na 12-hodinovú.

Začiatok a koniec pracovného času sa ustanovuje nasledovne:

Prevádzka Čierne:***Jednozmenná prevádzka : (37,5 h týždenne)***

od 6,00 do 14,00 hod. kuchári prevádzka Čierne
od 6,00 do 18,00 hod. kuchári prevádzka Čierne
od 6,30 do 14,30 hod. upratovačka prevádzka Čierne

Jednozmenná prevádzka : (18 a ¾ h týždenne)

Dodržiavanie rozvrhu stanoveného týždenného pracovného času je záväzné na základe platného rozpisu.

– skrátený pracovný čas

od 7,00 do 15,00 hod. upratovačka a údržbár prevádzka Čierne
od 7,00 do 11,45 hod. upratovačka a údržbár prevádzka Čierne

Jednozmenná prevádzka : (37,5 h týždenne – pružný pracovný čas)

Dodržiavanie rozvrhu stanoveného týždenného pracovného času je záväzné v stanovenom rozsahu 37,5 h týždenne.

Pri uplatnení PPČ si zamestnanec sám zvolí začiatok alebo koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci týchto časových úsekov :

začiatok PPČ od 6,00 hod. do 8,00 hod. voliteľný pracovný čas
koniec PPČ od 14,00 hod. do 17,00 hod. voliteľný pracovný čas

Zamestnanec je povinný byť na pracovisku v základnom pracovnom čase od 8,00 hod. do 14,00 hod. – Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný prevádzkový čas.

Okruh zamestnancov s pružným pracovným časom: vedúci pracoviska Čierne
sociálny pracovník pracoviska Čierne
kuchár-skladník pracoviska Čierne

Dvozmenná prevádzka : (36 a ¼ h týždenne)

podľa lekárskeho posudku - spôsobilosti na prácu v prípade nedoporučenia výkonu nočnej práce zamestnancov:

Ranná zmena:

od 6,00 do 14,00 hod.
od 6,00 do 18,00 hod.

Odpoludňajšia zmena:

od 14,00 do 20,00 hod.

Trojzmenná prevádzka : (35 h týždenne)**Ranná zmena:**

od 6,00 do 14,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovateľ prevádzka Čierne
od 6,00 do 18,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovateľ prevádzka Čierne

Odpoludňajšia zmena:

od 14,00 do 20,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovateľ prevádzka Čierne

Nočná zmena:

od 18,00 do 06,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovateľ prevádzka Čierne
od 20,00 do 06,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovateľ prevádzka Čierne

Prevádzka Čadca:***Jednozmenná prevádzka : (37,5 h týždenne)***

od 6,00 do 14,00 hod. údržbári, vodič, zdrav. sestry v jednozmennej prevádzke, hl. kuchárka
od 7,00 do 15,00 hod. upratovačky
od 08,00 do 12,00 hod. upratovačky na základe harmonogramu počas víkendov
od 8,00 do 20,00 hod. vrátnik



Jednozmenná prevádzka : (37,5 h týždenne – pružný pracovný čas)

Pri uplatnení PPČ si zamestnanec sám zvolí začiatok alebo koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci týchto časových úsekov :

začiatok PPČ od 6,00 hod. do 8,00 hod. voliteľný pracovný čas

koniec PPČ od 14,00 hod. do 17,00 hod. voliteľný pracovný čas

Zamestnanec je povinný byť na pracovisku v základnom pracovnom čase od 8,00 hod. do 14,00 hod. –

Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný prevádzkový čas.

Okruh zamestnancov s pružným pracovným časom: riaditeľ a vedúci pracoviska Čadca
sociálny úsek, zdrav.sestra na úseku rehabilit.
skladníčka na úseku stravovania
zamestnanci prev.-ekonomického úseku (THP)

Dvojmenná prevádzka : (36 a ¼ h týždenne)

a) podľa lekárskeho posudku - spôsobilosti na prácu v prípade nedoporučenia výkonu nočnej práce zamestnancov:

Ranná zmena:

od 6,00 do 14,00 hod.

od 6,00 do 18,00 hod.

Odpoludňajšia zmena:

od 14,00 do 20,00 hod.

b) ostatní zamestnanci:

Ranná zmena:

od 6,00 do 13,45 hod. kuchár, pom.kuchár

od 6,00 do 18,00 hod. kuchár, pom.kuchár

od 5,45 do 13,30 hod. práčky, šičky

Odpoludňajšia zmena:

od 10,15 do 18,00 hod. kuchár, pom.kuchár

od 12,30 do 20,15 hod. práčky, šičky

Trojzmenná prevádzka : (35 h týždenne)

Ranná zmena:

od 6,00 do 14,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovatel' prevádzka Čadca

od 6,00 do 18,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovatel' prevádzka Čadca

Odpoludňajšia zmena:

od 14,00 do 20,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovatel' prevádzka Čadca

Nočná zmena:

od 18,00 do 06,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovatel' prevádzka Čadca

od 20,00 do 06,00 hod. zdravotné sestry, zdrav. asistenti, sanitár, opatrovatel' prevádzka Čadca

Zamestnanec je povinný na začiatku pre neho stanoveného začiatku pracovného času na svojom pracovisku pripravený k okamžitému výkonu práce a odísť z určeného pracoviska môže až po skončení pre neho stanoveného pracovného času.

Ostatné ustanovenia ohľadom pracovného času, prestávok v práci, prekážok v práci rieši pracovný poriadok zamestnávateľa a zákonník práce.

Článok 17

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕší 33 rokov veku.



Zamestnancom, ktorí sú definovaní podľa § 106 ZP ods. 2) písm. d) pracujú v priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určených týždenného pracovného času, patrí dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa.

Ak zamestnanec pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

V zmysle § 107 ZP za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy. Táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne s vyznačením na dovolenkovom liste (tlačive), že sa jedná o čerpanie dodatkovej dovolenky.

V zmysle § 109 ZP zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje bude zamestnávať krátiť dovolenku za prvých 100 zmeškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých 21 zmeškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z presne vymedzených dôvodov, ktoré sú uvedené v cit. § 109 ZP.

Článok 18

Zamestnancovi, ktorému poskytne zamestnávateľ pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času – patrí pracovné voľno s náhradou mzdy. Jedná sa o činnosť člena komisií samosprávy miest a obcí (napr. člena sociálnej komisie, člena finančnej komisie, člena zdravotnej komisie, člena stavebnej komisie, a pod.).

Pri ostatných prekážkach v práci a ich náhradách sa postupuje podľa príslušných ustanovení ZP.

ČASŤ V.

Platové podmienky

Článok 19

1) Odmeňovanie zamestnancov upravuje *Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov*. Pre zamestnancov odmeňovaných podľa tohto zákona nie je možné v kolektívnej zmluve dohodnúť priaznivejšie podmienky, ako ich garantuje zákon. V podnikovej kolektívnej zmluve je možné upraviť tie pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú upravené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2012 len v rozsahu v nej ustanovenom, a to nasledovne:

V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike budú v máji 2012 zmluvné strany vyjednávať pre rok 2012 zvýšenie stupníc platných taríf ustanovených v prílohe č. 3, č. 4, č. 5 a č. 7 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2) Riadiaci príplatok určuje riaditeľka podľa § 8 Zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce. Tento príplatok určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je riadiaci pracovník zaradený. Rozpätie riadiaceho príplatku je v rozpätí 3 – 20%.

3) Príplatok za zastupovanie poskytuje zamestnávateľ podľa § 9 Zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení.

4) Osobný príplatok sa priznáva podľa § 10 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní v platnom znení na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov. Zamestnávateľ priznáva osobné príplatky predovšetkým:



- zamestnancom, ktorí majú mimoriadne vhodné predpoklady na danú prácu, pracujú s veľkým pracovným nasadením, dosahujú veľmi dobré pracovné výsledky alebo vykonávajú prácu nad rámec pracovných povinností,
- navrhujú inovatívne efektívne trendy a metódy práce s výrazne pozitívnym dopadom na kvalitu poskytovaných sociálnych služieb v zariadení,
- dlhodobo sa aktívne podieľajú na aktivitách zariadenia aj mimo svojho pracovného času nad rámec pracovných povinností, bez nároku na odmenu, či úhradu za prácu nadčas (záujmové, športové, pracovné a iné aktivity s klientmi),
- zamestnávateľ môže na základe návrhu príslušného vedúceho úseku oceniť prácu zamestnancov, u ktorých došlo k trvalému nárastu pracovných povinností oproti predchádzajúcemu stavu, alebo ktorí viac ako štyri týždne alebo viac krát opakovane zastupujú chýbajúceho zamestnanca a nevznikol im nárok na príplatok za zastupovanie podľa § 9 Zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení.

V prípade dodržania rozpočtu mzdových prostriedkov na rok 2012 a pri porušení pracovnej disciplíny zamestnancom môže zamestnávateľ osobný príplatok znížiť, alebo odobrať úplne.

Oprávnenosť poberania osobného príplatku môže zamestnávateľ prehodnotiť kedykoľvek na základe predloženého návrhu vedúceho úseku, rovnako môže rozhodnúť o mimoriadnom zvýšení osobného príplatku v rozsahu ustanovenom v § 10 Zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení.

5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatok za zmenu podľa § 13 Zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení mesačne :

- a) dvojzmenná prevádzka 14,- €
- b) trojzmenná prevádzka 17,- €

6) Odmeny sa vyplácajú v súlade s objemom mzdových prostriedkov, pričom sa prihliada na kvalitné vykonávanie pracovných činností a na splnenie mimoriadnych pracovných úloh (§ 20 Zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení).

7) Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku bude zamestnancovi vyplatená odmena vo výške 100% jeho mesačného tarifného platu.

ČASŤ VI.

Sociálny fond, stravovanie zamestnancov a sociálna politika zamestnávateľa

Článok 20

1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške prídelený vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2) Sociálny fond bude tvorený a používaný podľa Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutých medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Rozpočet sociálneho fondu pre rok 2012 je prílohou tejto podnikovej kolektívnej zmluvy.

Článok 21

Stravovanie zamestnancov

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách. S výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.



3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55% z ceny jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste, v trvaní 5-12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.Z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať po dohode s odbormi na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.Z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Výška finančného príspevku bude dohodnutá v zmysle Zásad pre tvorbu a použitie soc. fondu a následnom rozpočte sociálneho fondu pre príslušný kalendárny rok, ktorý je prílohou PKZ.

5) Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP ods. 8:

- počas práceneschopnosti (pokiaľ uplatnenie tohto nároku nebude mať za následok porušenie liečebného režimu zamestnanca)
- počas čerpania dovolenky zamestnanca
- počas ošetrovania člena rodiny (za podmienky, že nebude narušený režim ošetrovania)
- bývalým zamestnancom - dôchodcom
- osobám so skráteným pracovným časom pri vzniku nároku na stravné
- osobám pracujúcim na dohodu o pracovnej činnosti, vykonaní práce a pod. po vzniku nároku na stravné
- osobám, ktoré vykonávajú u zamestnávateľa rôzne zmluvné práce, prípadne vykonávajú výkon kontroly, auditu, resp. sa zúčastňujú iných aktivít, ktoré organizuje zamestnávateľ a pod. s podmienkou, že stravná jednotka je účtovaná a uhradená v plnej výške (náklady na potraviny + režijné náklady).

Článok 22

Doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov má uzatvorenú zmluvu s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou.

Zamestnávateľ odvádza príspevok zamestnávateľa v objeme 2% zúčtovaných plátov zamestnancov v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou.

Zamestnávateľ môže zmeniť výšku príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s odborovou organizáciou a po dohode so zamestnancom.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ po dohode s odbormi podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu, vrátane detskej.

Zamestnávateľ, v spolupráci s odbormi podľa konkrétnych podmienok a možností zorganizuje tiež športové, kultúrne akcie, súťaže, poznávacie zájazdy a podobne.

Zamestnancom môžu byť poskytnuté aj ďalšie zdravotné, rehabilitačné služby, podľa možností rozpočtu a pri rešpektovaní platných predpisov.

Konkrétne formy dohodne zamestnávateľ s odbormi. Budú pritom použité aj ustanovenia zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v platom znení.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 24

I. 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

 ZpSaDSS Čadca- Žiarec	Podniková kolektívna zmluva 2012				IN - 03/2012	
	Vydanie	1	Výtlačok	1	Zmena	0

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.

ČASŤ VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 25

Individuálne nároky:

- Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto PKZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z PKZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho a zástupcu odborovej organizácie.

Kolektívne spory :

- Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie PKZ alebo dodatku ku PKZ, alebo spor o plnenie záväzku z PKZ v dobe účinnosti PKZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej vyplývajúcich.
- Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie PKZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku PKZ, najneskôr 10 dní po neúspešnom rokovaní využiť sprostredkovateľa na riešenie sporov, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia do 10 dní pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- Zmluvné strany sa vopred zaväzujú, že budú akceptovať autorizovaného sprostredkovateľa alebo rozhodcu, ktorý bude písomne navrhnutý ako prvý jednou zo strán.

ČASŤ IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 26

- Podnikovú kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
- Pri zmene PKZ sa postupuje ako pri jej uzatváraní. Bližší postup je uvedený v zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.
- Zmeny a dodatky PKZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Doplnok ku PKZ na rok... uzatvorenej dňa...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí ihneď po podpísaní PKZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený na každom pracovisku zamestnávateľa. To platí aj pre odborovú organizáciu v rámci jej pôsobnosti a organizačnej štruktúry.

Článok 28

Závazky tejto PKZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať PKZ svojim právnym nástupcom.

Zmluvné strany sú povinné uchovávať PKZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 29

Táto PKZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

Táto podniková kolektívna zmluva je účinná od dňa 1. 2. 2012 a jej účinnosť trvá do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

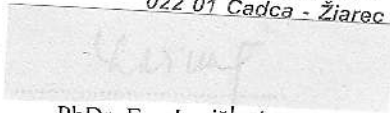
Článok 30

a) Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia KZ.

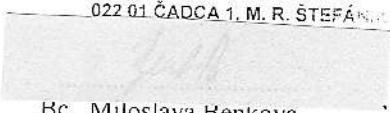
b) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a preto ju na znak toho podpísali.

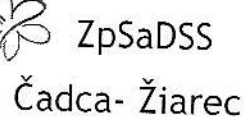
V Čadci dňa 30.01.2012.

Zariadenie pre seniorov a domov
sociálnych služieb Čadca
M.R. Štefánika 2533
022 01 Čadca - Žiarec


PhDr. Eva Larišpová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

org. č. 0217-50205
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
ZARIADENIE PRE SENIOROV A DOMOV
SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ČADCA
022 01 ČADCA 1, M. R. ŠTEFÁNKA 2533


Bc. Miloslava Benkova
predseda ZO SOZ ZaSS



Podniková kolektívna zmluva 2012

IN - 03/2012

Vydanie

1

Výtlačok

1

Zmena

C

Strana 13
(celkom 13)

Záznam o preštudovaní

[illegible]

PRÍLOHY

Príloha č. 1 – Rozpočet sociálneho fondu pre rok 2012:

Zostatok k 1.2.2012	2.416,53 €
Povinný prídel vo výške 1,05 %	6.600,00 €
SPOLU:	9 016,53 €

POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Príspevok na stravovanie zamestnancov	1.913,99 € (14 723 obedov x 0,13 €)
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	3.570,00 € (35,00 € x 102 zamestnancov)
Príspevok na dopravu do zamestnania	3.366,00 € (33,00 € x 102 zamestnancov)
Príspevok na soc. výpomoc pri živ. udalost.	166,54 €
SPOLU:	9.016,53 €

Na základe schváleného rozpočtu výdavkov na správu a činnosť na rok 2012 boli pre Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Čadca (ďalej len „ZpS a DSS Čadca“) vyčlenené finančné prostriedky vo výške 6.600,00 € ako povinný prídel do sociálneho fondu.

V článku II. Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sa ZpS a DSS Čadca zaviazal, že sociálny fond tvorí povinným prídelom vo výške 1,05 % z objemu skutočne vyplatených platov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Ďalší zdroj sociálneho fondu na rok 2012 predstavuje zostatok z predchádzajúceho roku 2011.

Použitie sociálneho fondu je rozpísané v súlade so Zásadami pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Príspevok na stravovanie bol schválený nasledovne:

Hodnota stravného – zabezpečenie teplého jedla: sa určuje na každý deň osobitne podľa skutočných nákladov na jedlo.

Hodnota stravného lístka sa určuje v zmysle Zákonníka práce - § 152 vo výške 75 % stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Následne sa postupuje v zmysle cit. ustanovenia aj príspevok zamestnávateľa – t.j. vo výške 55 % z ceny stravného lístka a zároveň poskytuje zamestnávateľ zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie vo výške 0,13 € z ceny jedla.

Príspevok na dopravu do zamestnania a príspevok na regeneráciu pracovnej sily:

Jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania do výšky najviac 33,00 € poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom, ktorí sú k 30.11.2012 v pracovnoprávnom pomere k ZpS a DSS Čadca a pracovný pomer trvá viac ako 3 mesiace. Ak pracovný pomer netrvá celý kalendárny rok, zamestnanec dostane príspevok na dopravu len v alikvotnej čiastke. Príspevok sa poskytuje vo vyúčtovaní za mesiac november 2012. Ostatné plnenia sú v súlade so platnými Zásadami pre tvorbu a použitie SF.

SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
ZARIADENIE PRE SENIOROV A DOMOV
SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ČADCA
022 01 ČADCA 1, M. R. ŠTEFÁNIKA 11

V Čadci dňa 01.02.2012

Dr. Miloslava Beniková
predseda ZO SOZ ZaSS

PhDr. Eva Larišová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Vydanie	1	Zmena	0	Príloha k IN – 03/2012 Podniková kolektívna zmluva 2012
---------	---	-------	---	---