

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2018

(na obdobie 1 rok)

uzavretá medzi

**DOMOVOM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB V STROPKOVE**  
*v zastúpení riaditeľkou PhDr. et PhDr. Máriou Kurilcovou*

*na jednej strane*

a

*Základnou odborovou organizáciou pri Domove sociálnych služieb v Stropkove*  
*v zastúpení predsedníčkou Jarmilou Nábožnou*

---

## ČASŤ I.

### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej iba KZ) je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie 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 a zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce č. 361/2012 Z.z. v znení neskorších zákonov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2018 a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

#### Článok 2

##### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

- a) **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, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
- b) **Zamestnávateľ** má právnu subjektivitu a je zapísaný do *Registra poskytovateľov sociálnych služieb 3.12.2015, zápis číslo: 92/4* v zmysle Zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení Zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

## ČASŤ II.

### Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

#### Článok 3

- a) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu (ďalej iba OO) za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
- 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 4

Zamestnávateľ poskytne OO:

- a) Služobné motorové vozidlo v nevyhnutných a konkrétne zdôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu riaditeľa zariadenia
- b) Používanie rozmnožovacej techniky, bez potrebného kancelárskeho materiálu.
- c) Používanie internej telefónnej linky, telefax a e-mail.
- d) Priestory nevyhnutne potrebné na zabezpečenie prevádzkovej, organizačnej a vzdelávacej činností OO s nevyhnutným vybavením.

#### Článok 5

Právo zamestnancov na informácie o činnosti a zásadných otázkach súvisiacich s rozvojom v DSS v Stropkove, čl. 4 základných zásad Zákonníka práce (ďalej iba ZP) – sa bude realizovať najmä prostredníctvom členských a pracovných schôdzí.

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie OO poskytnúť na týchtozhromaždeniach príslušné informácie a vysvetlenia.

#### Článok 6

Organizácia prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:

- a) *opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie pracovníkov, matiek, mládeže a osôb zo ZPS,*
- b) *zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia.*

#### Článok 7

Zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov je zamestnávateľ povinný prerokovať s odborovou organizáciou ako napríklad:

- zriaďovanie, rušenie a iné, ako bežné otázky prevádzky sociálnych zariadení, ďalšie otázky týkajúce sa zdravotnej, rehabilitačnej, sociálnej a rekreačnej starostlivosti o zamestnancov s výnimkou bežných prevádzkových záležitostí.

#### Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovníkom, ktorí vykonávajú funkciu v odborovej organizácii pracovné voľno na nevyhnutné potrebný čas s náhradou mzdy za účelom odborového školenia, účasti na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, na odborárskom vzdelávaní.

### **Článok 9**

Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické a ďalšie informácie na požiadanie. Odborová organizácia bude poskytovať vedeniu organizácie uznesenia svojich členských schôdzí (konferencií), výpisy z uznesení závodného výboru a zásadné programové a koncepcné dokumenty na požiadanie.

### **Článok 10**

Zamestnávateľ bude bezplatne každému členovi odborovej organizácie zrážať 1 % z čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok v súlade so stanovami zväzu, ktoré poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 dní po vykonaní zrážky.

### **Článok 11**

Zamestnávateľ bude predkladať odborovému zväzu informácie o dojednaní nových pracovných pomerov a o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti predchádzajúceho prerokovania alebo súhlasu odborov.

### **Článok 12**

Organizácia sa zaväzuje, že členom výboru základnej organizácie, ktorý je oprávnený spolurozhodovať s organizáciou v dobe jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po skončení nedá výpoveď, ani s ním okamžite nezruší pracovný pomer bez predchádzajúceho súhlasu príslušného odborového zväzu.

### **Článok 13**

#### **Zákaz diskriminácie**

Zamestnávateľ dodržiava zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami v súlade s platnými právnymi predpismi napr. pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odborné vzdelávanie a ostatné pracovné podmienky.

### **Článok 14**

Zamestnávateľ za podpory odborov vytvára podmienky pre zosúladenie rodinného, osobného a pracovného života zamestnancov.

## **ČASŤ III.**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 15**

##### **1. Pracovný čas**

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
- b) Zamestnávateľ vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov.  
Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.
- c) V podnikovej kolektívnej zmluve, ak to príslušný právny predpis umožňuje, možno skrátiť pracovný čas zamestnanca 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 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 na 35 hodín týždenne.

## 2. Dovolenka

- a) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕší najmenej 33 rokov veku.
- b) Dodatočná dovolenka v zmysle § 106 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce patrí iba tým zamestnancom, ktorí bezprostredne pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých. Konkrétne pri ošetrovaní, pomoci pri stravovaní, obliekaní, vyprázdňovaní, umývaní a iných sebaobslužných úkonoch. Stanovená podmienka je, že predmetné úkony musí zamestnanec vykonávať v rozsahu minimálne polovicu určeného týždenného pracovného času.  
*Dodatočná dovolenka v DSS v Stropkove sa vzťahuje na zamestnancov opatrovateľského úseku na pracovnej pozícii – sestry a opatrovateľka. Dodatočná dovolenka sa nevzťahuje na ostatných zamestnancov v DSS v Stropkove.*
- c) Plán dovoleniek na určený rok musí byť odsúhlasený zamestnancom, priamym nadriadeným zamestnanca, zástupcom odborov a riaditeľom organizácie.
- d) Pri čerpaní dovolenky budú uprednostňovaní zamestnanci:
  1. rodič školopovinného dieťaťa za predpokladu, že to nenaruší bezproblémový chod prevádzky.
  2. ktorí si vyplatia dovolenku v predstihu, v čase, keď nie je odsúhlasený ročný plán dovoleniek.

## Článok 16

1. Pracovné vzťahy medzi zamestnancami a organizáciou upravuje Zákonník práce a Pracovný poriadok.
2. Pri vzniku pracovného pomeru zamestnávateľ najneskôr v deň nástupu do práce uzavrie so zamestnancom písomne pracovnú zmluvu (§§ 42, 43, 44 a 45 ZP), odovzdá mu jeho pracovnú náplň a súčasne vydá rozhodnutie o priznaní základného platu.
3. Za účelom úspešného plnenia úloh vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ vydáva resp. aktualizuje pracovné poriadky (§ 84 ZP).

*Pracovný poriadok má obsahovať:*

- *postihy za porušovanie pracovnej a technologickej disciplíny a dodržiavanie predpisov BOZP,*
- *okruh funkcií, do ktorých sú pracovníci menovaní (funkcia vedúci úseku a ďalšie v zmysle Organizačného poriadku),*
- *bližšie vymedzenie pojmov porušenia pracovnej disciplíny.*

### a) „Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“

- *neskorý príchod do práce, predčasný odchod z práce, svojvoľné opustenie pracovného miesta bez vedomia nadriadeného, nepoužívanie ochranných pracovných pomôcok a prostriedkov.*

### b) „Závažné porušenie pracovnej disciplíny“

- *vynášanie fasovaných vecí - prášky, proviant, zdravotnícky materiál, požitie alkoholických nápojov, úmyselné poškodenie strojov, prístrojov, u všetkých zamestnancov neprimerané správanie ku prijímateľom, nadávky prijímateľom, agresívny prístup, fyzické napadnutie prijímateľa, či zamestnanca.*

*Za porušenie pracovnej disciplíny sa bude považovať aj neochota zastupovať a odmietavý prístup k práci, nerešpektovanie príkazov nadriadených či osobné*

urážky, ako aj nepovolené používanie služobného auta, majetkové a morálne delikty na pracovisku, záznam v registri trestov.

4. U zamestnanca, u ktorého pracovný pomer vznikne vymenovaním alebo voľbou v zmysle § 42 ods. 2 ZP v prípade jeho odvolania alebo vzdaním sa funkcie pracovný pomer nekončí. Pracovník poverený riadením Domova sociálnych služieb v Stropkovevedúcim odbore sociálneho PSK v tomto prípade dohodne s pracovníkom jeho ďalšie pracovné zaradenia na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácií, prípadne na inú vhodnú prácu. Ak organizácia nemá pre zamestnanca takú prácu, alebo ak ju zamestnanec odmietne, je podľa § 42 ods. 2 ZP daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c), prípadne podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP.

### 5. Výpovedná doba

- A) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
- B) Výpovedná doba je jeden mesiac, ak zákon neustanovuje inak.
- C) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je:
- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
  - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- D) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- E) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
- F) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.
- G) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak zákon neustanovuje inak.
- H) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume funkčného platu tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.
- I) V kolektívnej zmluve možno vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými je možné v pracovnej zmluve dohodnúť rozsah peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa odchylné, ako je ustanovené v odseku 8, najviac však v sume násobku výpovednej doby, počas ktorej zamestnanec nezotrval u zamestnávateľa, a sumy funkčného platu zamestnanca.

## ČASŤ IV.

### Mzdové podmienky

#### Článok 17

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda nesmie byť nižšia ako **minimálna mzda**. Prípadná úprava minimálnej mzdy sa bude realizovať v zmysle platného zákona.

Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne so zamestnancom v pracovnej zmluve. Každý zamestnanec je zaradený do príslušnej platovej triedy a platového stupňa v zmysle Zákona

vo verejnom záujme 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 Zákona NR SR č. 474/2008 Z.z.

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 hod. a 06.00 hod. (ZP § 98).

#### **Článok 18**

Pri priznaní príplatkov podľa zákona vo verejnom záujme sa bude postupovať podľa vyššie spomínaného zákona ako aj Vnútorného platového poriadku v DSS v Stropkove

#### **Článok 19**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom mimoriadnu odmenu za pracovné zásluhy pridosiahnutí – **50 rokov veku** a to:

- *po odpracovaní 2 rokov v organizácií – vo výške 50 % funkčného platu*
- *po odpracovaní 3 rokov v organizácií – vo výške 70 % funkčného platu*
- *po odpracovaní 5 a viac rokov v organizácií – vo výške 100 % funkčného platu*

#### **Článok 20**

##### **§ 74 ZP Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru**

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.“

##### **§ 76 ZP Odstupné**

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo písm. c) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.
- b) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
- d) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo písm. c) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- a) jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- e) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

### **§ 76a ZP Odchodné**

(1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho mesačného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho mesačného funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

(5) Zvýšenie odchodného sa stanoví zamestnancovi v zmysle Zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom zaujme § 13b takto:

- a) o jeden násobok mesačného funkčného platu, ak v organizácii odpracoval viac ako 10 rokov,
- b) o dvojnásobok mesačného funkčného platu, ak v organizácii odpracoval viac ako 20 rokov.

### **Článok 21**

Výška príspevku zamestnávateľa nadoplňkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení.

### **Článok 22**

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2018 o 4,8%.

### **Článok 23**

Prípadne zmeny budú realizované formou dodatku Kolektívnej zmluve na rok 2018 uzavretej medzi Domovom sociálnych služieb v Stropkove a Základnou odborovou organizáciou pri Domove sociálnych služieb v Stropkove.

## **ČASŤ V. Sociálna oblasť**

### **Článok 24**

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje Zákon č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ tvorí ako úhrn:

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

## Článok 25

### Vzdelávanie zamestnancov

Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie zamestnancov a podľa možnosti sa podieľa na jeho financovaní.

## Článok 26

V zmysle Zákona č.523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách a v znení neskorších predpisov zamestnávateľ z výdavkov ŠR v príslušnom kalendárnom roku zabezpečí pracovné a sociálne podmienky pre zamestnancov.

- a) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu vstupných a výstupných preventívnych prehliadok u zamestnancov dokladovaných spôsobilosťou práce na predpísanom tlačive.
- b) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu periodických preventívnych lekárskeho prehliadku zamestnancov, ktorí vykonávajú nočnú prácu s potrebným dokladovaním spôsobilostí práce na nočnú prácu na predpisom tlačivo – 1x ročne.
- c) Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným odborovým orgánom zhodnotí minimálne:
  - 2x do roka rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia,
  - raz za rok podmienky práce v súlade so základným ustanovením po uskutočnení previerok BOZP,
  - raz za rok rozsah podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

## Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok z ďalšieho prídeltu do fondu na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, ak o to zamestnanec požiadá podľa podmienok stanovených novelou č. 313/2005 Z.z. Poskytnutie príspevku na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť je možné iba zamestnancovi, ktorý dochádzado zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

## Článok 28

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečuje podľa možnosti pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov regenerovanie pracovnej sily v rekreačných zariadeniach rôzneho typu, vrátane vlastných.

Príspevok zo Sociálneho fondu na *regeneráciu pracovnej sily – rekondičný pobyt, zájazd* sa poskytne zamestnancovi podľa odpracovanej doby, a to:

- |                                 |       |                    |
|---------------------------------|-------|--------------------|
| - po odpracovaní 12 mesiacov    | 50 %  | z poskytnutej sumy |
| - od 12 mesiacov do 24 mesiacov | 60 %  | z poskytnutej sumy |
| - od 24 mesiacov do 36 mesiacov | 70 %  | z poskytnutej sumy |
| - od 36 mesiacov do 48 mesiacov | 80 %  | z poskytnutej sumy |
| - nad 48 mesiacov               | 100 % | z poskytnutej sumy |



Pri výbere účastníkov na rekreačné zariadenie v chate v oblasti Domaša – Tíšava sa bude v prípade vyššieho počtu záujemcov postupovať podľa týchto kritérií:

- miera zásluh, pracovné výsledky, sťažené pracovné podmienky,
- počet odpracovaných rokov, využitie v predchádzajúcich rokoch.

Za rekondičné pobyty na chate sa stanoví poplatok podľa skutočne vzniknutých nákladov (energia, voda, vývoz odpadu, PHM a pod.) počas letných mesiacov *júl –august*.

### **Článok 29**

Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovými orgánmi a prerokúvať prijaté závery a návrhy opatrení.

Zamestnávateľ umožní raz ročne účasť zástupcu zamestnancov odborového inšpektora, zodpovedajúceho za stav a úroveň a BOZP na školeniach, pracovných poradách organizovaných VV SOZ PZ a SS.

### **Článok 30**

Zamestnávateľ pri rekonštrukciách, modernizáciách a nákupe nových zariadení, nástrojov bude uplatňovať najnovšie poznatky a požiadavky v oblasti BOZP, hygieny, požiarnej ochrany, vrátane dodržiavania a zlepšovania pracovných, sociálnych a ekologických podmienok.

### **Článok 31**

- a) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade so smernicou schválenou zriaďovateľom, ak to pridelené rozpočtové prostriedky umožňujú.
- b) Zamestnávateľ zabezpečí, aby:
  - boli zamestnanci včas a dôsledne oboznámení s negatívnymi účinkami zistených rizikových faktorov pracovného prostredia na ľudský organizmus,
  - zamestnanci, ktorým bude priznaná pracovná – zmenená schopnosť v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania boli zamestnaní na vhodnom pracovnom mieste v zariadení, v zmysle pokynu pracovného lekárstva, ak sa nenájde vhodné pracovné miesto, poskytnúť mu odstupne v zmysle kolektívnej zmluvy vo verejnej službe na rok 2018.

### **Článok 32**

#### **Finančné prostriedky ZO OZ použiť najmä na tieto účely:**

- a) pri akciách organizovaných pri slávnostných príležitostiach do výšky 10,- €,
- b) pri členských schôdzach na občerstvenie do výšky 2,- €/osobu,
- c) pri príležitosti narodenia dieťaťa, odovzdať pozornosť do výšky 20,- €,
- d) pri návšteve zamestnanca, ktorý je na nepretržitej PN viac ako 2 mesiace odovzdať malú pozornosť v cene do výšky 10,-€ (1x ročne),
- e) pri 50 roku veku peňažnú odmenu vo výške 35,- €,
- f) pri 60 roku veku peňažnú odmenu vo výške 35,- €,
- g) prvého ukončenia zamestnania po nadobudnutí starobného alebo invalidného dôchodku 50,-€,
- h) pri úmrtí zamestnanca a jeho blízkeho rodinného príslušníka zakúpenie venca v sume 25,- €.

### **Článok 33**

#### **Z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľ:**

- a) zorganizuje rekondičné pobyty pre zamestnancov podľa záujmu,
- b) poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc maximálne do výšky 200,- € pri mimoriadnej finančnej tiesni (živelná pohroma, úmrtie manžela/manželky) v zmysle §7 Zákonač. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov na základe písomnej žiadosti zamestnanca predloženej riaditeľovi zariadenia; príspevok sa poskytne podľa výšky

finančných prostriedkov SF a po prehodnotení s prihliadnutím na počet odpracovaných rokov, počet žiadateľov a pod.

- c) zabezpečí pozornosť do sumy 20,- € pre zamestnanca pri dosiahnutí 50.roku veku,60. roku veku a prvého ukončenia zamestnaniapo nadobudnutí starobného alebo invalidného dôchodku nad 70%,
- d) poskytne príspevok na stravovanie nad rozsah Zákonníka práce (*vid' príloha– Výpočtový list a kalkulácia nákladov stravovacej prevádzky za rok 2017*).

#### **Článok 34**

Organizácia uhradí náklady na zakúpenie venca do výšky 35,- € z bežných prostriedkov pri úmrtí zamestnanca vrátane zosnulého bývalého zamestnanca, ktorý odišiel z DSS v Stropkove do prvého starobného dôchodku.

V súvislosti s úmrtím zamestnávateľ poskytne služobné motorové vozidlo bezplatne na tieto účely:

- účasť na večernom sedení v Dome smútku pri zosnulom zamestnancovi alebo jeho rodinnom príslušníkovi(dieťa zamestnanca, manžel/manželka zamestnanca, rodičia zamestnanca),
- účasť na pohrebe zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka (dieťa zamestnanca, manžel/manželka zamestnanca, rodičia zamestnanca),
- účasť na večernom sedení v Dome smútku pri zosnulom bývalom zamestnancovi, ktorý odišiel z DSS v Stropkove do prvého starobného dôchodku alebo účasť na jeho pohrebe.

#### **Článok 35**

##### **§ 152 ZP Stravovanie zamestnancov**

- 1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.Povinnosťzamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. 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. Zamestnancom v nepretržitej prevádzke sa poskytuje možnosť výberu jedla v popoludňajšej a nočnej zmene (môžu si vybrať buď obed alebo večeru). Strava sa zamestnancovi poskytuje pri reálne odpracovaných dňoch, neposkytuje sa počas neodpracovaných dní (dovolenka, prekážky v práci). Obed si môže zamestnanec vyzdvihnúť v dóze do 13,00 hod. a večeru v časeod 17,00 hod. do 18,00 hod. v deň, kedy má zamestnanec podľa rozpisu zmenu.
- 3) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až12 hodín podľa osobitného predpisu.

## **ČASŤ VI.**

### **Záverečné ustanovenia**

### Článok 36

Plnenie KZ sa bude vyhodnocovať 2x ročne. Prípadné zmeny v Kolektívnej zmluve vo verejnej službe na rok 2018 budú doplnené formou dodatku. S KZ na rok 2018 budú preukázateľne oboznámení všetci zamestnanci v DSS v Stropkove na úsekových pracovných poradiach.

**Táto KZ zmluva nadobúda účinnosť 1.1.2018a platí do 31.1.2019.**

### Článok 37

- a) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch, každá zo zmluvných strán obdržidve vyhotovenia KZ.
- b) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, preto ju na znak toho podpisujú.

*za Základnú odborovú organizáciu za Domov sociálnych služieb v Stropkove  
pri DSS v Stropkove*

---

*Jarmila Nábožná*  
*predseda*

---

*Mária Kurilcová*  
*riaditeľka*

#### **Prílohy:**

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2018 zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.