

***Kolektívna zmluva na rok 2018
uzavretá medzi***

ZAMESTNÁVATEĽOM :

**DOMOVOM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB, ul. Kukorelliho 17
087 01 GIRALTOVCE**

zastúpeným: Mgr. Slávkou Vojčekovou, riaditeľkou domova

a

**ZÁKLADNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU SOZ PRACOVNÍKOV
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB pri DOMOVE
SOCIÁLNYCH SLUŽIEB V GIRALTOVCIACH**

zastúpenou: Mgr. Ľuboslavou MIKULOVOU, predsedníčkou

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je vytváranie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2018. Preto budú obe zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Časť I. **VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

Článok 1

Táto kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s ustanovením § 2 odsek 3 písm. a/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní 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, zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len Zákon o odmeňovaní), zák.č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce (ďalej len ZP) v znení neskorších predpisov. Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na rok 2018 pre zamestnancov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2018.

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 pracovníkov zdravotníctva a sociálnej starostlivosti, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov ZO OZ pri DSS Giraltovce rokovať a uzatvárať KZ.

b/ Domov sociálnych služieb má právnu subjektivitu vyplývajúcu z rozhodnutia č. 710/2004/OS/74-1 o zriadení domova sociálnych služieb zo dňa 2.1.2004 v znení menovaného rozhodnutia č. 4651/2009/ORSZ-003 s účinnosťou od 24.8.2009.

Oprávnenie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z vyššie uvedených rozhodnutí bodu III.

Článok 3

Táto kolektívnu zmluvu sa upravuje:

- a) vzájomne vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi,
- b) formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov
- c) zamestnávateľ a pracovnoprávne vzťahy,
- d) platové podmienky
- e) sociálna oblasť a sociálny fond,
- f) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- g) prechodné a záverečné ustanovenia.

Zmluva je záväzná pre:

- a/** Zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b/** všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov v pracovnom pomere zamestnávateľa,
- c/** ďalších členov odborov (dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke).

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.

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

b/ Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

c/ Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov prípadne aj použitie elektronickej pošty.

d/ Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, stretávať s výborom základnej odborovej organizácie s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 5

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu vo výške ich funkčného platu.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečením úloh zamestnávateľa, pokiaľ je právomoc riaditeľa v Prešovskom samosprávnom kraji alebo dá súhlas zriaďovateľ mimo Prešovského samosprávneho kraja.

Článok 8

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

Článok 9

Zamestnávateľ bude každému zamestnancovi, členovi odborového zväzu po vyjadrení jeho písomného súhlasu zrážať 1 % z čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok. Takto získane členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZOO najneskôr do 10 pracovných dní po vykonaní zrážky.

Článok 10

Funkcionári odborovej organizácie nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodnení ani inak postihovaní.

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením povinnosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Časť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 11

Súčinnosť zamestnávateľa príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a KZ.

Jednotlivé formy súčinností sú nasledovné:

A/ Kolektívne vyjednávanie podľa zákona č. 2/ 1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku. Po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené najmä v ZP, zákone o výkone práce vo verejnom záujme, zákone o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a ďalších právnych predpisoch.

B/ Právo na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním.

Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v týchto prípadoch:

- § 240 ods. 6,7,8, skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením s odborovým funkcionárom na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana,
- § 39 ods. 2 vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- § 48 ods. 4 písm. d/ pracovný pomer na dobu určitú
- § 88 ods. 1, zavedenie pružného pracovného času
- § 90 ods. 4,6 a 10 začiatok a koniec pracovného času
- § 91 ods. 2, podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
- § 97 ods. 6 a 9, práca nadčas
- § 103 základná výmera dovolenky
- § 106 ods.2 písm. d/ dodatková dovolenka
- § 111 ods. 1 prijatie plánu riadnych dovoleniak na príslušný rok
- § 136 ods. 1 a3 poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie
- § 152 ods. 5 písm. a/, b/, stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci, rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie.

Ustanovenie zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov § 12 vydanie pracovného poriadku

Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/ 1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

C/ Právo na prerokovanie

Prerokovanie je bližšie upravené v § 237 ZP. Vztahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu. Prípady prerokovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Sú to napr. tieto ustanovenia ZP:

- a) § 29 ods. 1, 2 opatrenia pri prechode práv a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov,
- b) § 73 ods. 2,4 opatrenia pri hromadnom prepúšťaní,
- c) § 74 ods. 1 účasť odborov pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením,
- d) § 86 ods.1 – rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- e) § 87 ods.1,2- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- f) § 94 ods. 2 nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- g) § 98 ods. 6,9 – nočná práca,
- h) § 109 ods. 2, krátenie dovolenky za tzv. absenciu
- i) § 141a ods.1 – dočasné prerušenie výkonu práce
- j) § 144a ods.6 – neospravedlnené zameškanie práce
- k) § 153, opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
- l) § 159 ods. 4, podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- m) §198 ods. 2, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze chorobe z povolania

2. Ďalej sú to napríklad tieto ustanovenia ZP, na základe ktorých, je zamestnávateľ povinný právne úkony alebo opatrenia vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom:

- a/ stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b/ zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky,
- c/ rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d/ organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
- e/ opatrenia, na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

D/ Právo na informovanie

Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú vedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

1. V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase odborový organ o svojej hospodárskej a finančnej situácii, o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

2. Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať príslušný odborový orgán sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch

Sú to napríklad nasledovné ustanovenia ZP:

- § 29 ods. 2 opatrenia pri prechode práv a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov,
- § 73 ods. 2,4 opatrenia pri hromadnom prepúšťaní
- § 49 ods. 7 pracovné miesta na kratší pracovný čas

E/ Právo na kontrolu

1. Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:
 - kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP
 - kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.
2. Odbory budú o plánovanej kontrole o požadovaných podkladoch a o potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej 3 pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonajú.
3. Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote 5 dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov súčinnosť, dorúčením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

Článok 12

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 14 písm. B/ až E/, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 14 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na 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. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa §5 zákona č. 552/2003 Z.z. najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie. Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac 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 uvolnenia.

Článok 14

a/ Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

b/ Zamestnancom, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. a/ alebo písm. b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

Článok 15

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP. Pri znižovaní počtu zamestnancov organizácie bude zamestnávateľ uvoľňovať najskôr zamestnancov v dôchodkovom veku, bude prihliadať na pracovnú výkonnosť zamestnancov, a ak to nebude nevyhnutné, nerozviaže pracovný pomer s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa do 15 roku veku a so zamestnancom nad 50 rokov veku. Pri vytváraní nových pracovných miest, obsadzovaní uvoľnených miest budú uprednostňovaní zamestnanci, ktorí už v našej organizácii pracovali a osvedčili sa.

Článok 16

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 odst. 1 písm. a) a b) ZP je výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce .

Článok 17

§ 76 ZP Odstupné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. c) alebo 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 priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b)dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c)trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d)štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

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

(3) 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 v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného

mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

§ 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 sa pracovný pomer skončil podľa § 68ods.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 organizácií odpracoval viac ako 10 rokov,

b) o dvojnásobok mesačného funkčného platu, ak v organizácií odpracoval viac ako 20 rokov.

Článok 18 Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas

rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojsmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Rozvrh pracovného času určuje Pracovný poriadok. Výnimku z určeného pracovného času môže v odôvodnených prípadoch povoliť zamestnávateľ- nedostatočná a nepravidelná autobusová doprava. Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, je povinný zamestnávateľ povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť vhodnú úpravu týždenného pracovného času.

Iná úprava pracovného času

Riaditeľ DSS môže zamestnancovi povoliť inú vhodnú úpravu pracovného času v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej len ZP). Riaditeľ DSS môže tiež dohodnúť kratší pracovný čas ak to vyžadujú záujmy organizácie alebo na žiadosť zamestnanca zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov na strane zamestnanca, ak to nenaruší chod príslušnej organizačnej zložky.

Prestávky na jedlo

Prestávky v práci na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytnú v trvaní 30 minút. Tieto doby sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 19

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov je u zamestnávateľa zavedený pružný pracovný čas, ktorý sa uplatňuje ako pružný pracovný týždeň pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase. Podľa § 88 ZP stanovuje sa pružný pracovný čas pre úsek ekonomicky, administratívny a sociálni pracovníci a to nasledovne:

Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch, pričom je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý týždenný pracovný čas.

Zamestnanec si môže zvoliť začiatok pracovného času v rámci časového úseku určeného zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas).

Základný pracovný čas:

-pondelok až piatok - 8,00 – 14,00

Voliteľný pracovný čas:

- pondelok až piatok . 6,00 – 8,00

14,00 – 18,00

Začiatok a koniec pracovnej doby si zamestnanci volia individuálne tak, aby bol zachovaný týždenný fond pracovného času 37 a ½ hodiny.

Článok 20

Pracovné voľno

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.

Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca v zmysle § 143 ods. 2 je ustanovená dĺžka 7 a ½ hodiny nevyhnutne potrebného času denne, za ktorý patrí zamestnancovi pracovné voľno.

Tento celý ustanovený čas sa posudzuje ako výkon práce zamestnanca, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada mzdy. Uvedené sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí majú schválený pružný pracovný čas.

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy:

- na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
- na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie sa bude krátiť podľa toho, v ktorej tretine roka zamestnanec nastúpi.

Ak nastúpi v mesiacoch:

- **január až apríl** má nárok na ošetrovanie(vyšetrenie) alebo doprovod rodinného príslušníka najviac na **sedem** kalendárne dni v roku
- **máj až august** má nárok na ošetrovanie(vyšetrenie) alebo doprovod rodinného príslušníka najviac na **päť** kalendárnych dní v roku
- **september až december** má nárok na ošetrovanie(vyšetrenie) alebo doprovod rodinného príslušníka najviac na **tri** kalendárne dni v roku

Článok 21

Dovolenka

Základná výmera dovolenky v DSS je 5 týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka v dĺžke 6 týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dodatková dovolenka v rozsahu 1 týždňa patrí zamestnancom, ktorí pracujú pri obsluhu duševne chorých a mentálne postihnutých. Dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa podľa § 106 ods.2 písm.d) ZP patrí zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých.. Do tejto skupiny patria v našom zariadení opatrovatelia a sestra v ZSS, ktorá pracuje v trojzmennej prevádzke, sociálne pracovníčky, ktoré sú v priamej činnosti s klientom, fyzioterapeut, rehabilitačný asistent a ergoterapeut.

Dovolenka vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka.

Článok 22

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok len po úplnom predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.

Časť V.

Mzdové podmienky

Článok 23

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.

Odmeňovanie zamestnancov v DSS upravuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto kolektívna zmluva upravuje podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 24

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zamestnávateľ určí dĺžku započítateľnej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12. platových stupňov. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti. Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce bude zaradený bez závislosti od dĺžky započítanej praxe do 12. platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej bude zaradený v súlade s § 7 zákona č. 553/2003 Z.z. Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom určil nasledovný okruh pracovných činností, ktorým sa určí tarifný plat podľa vyššie uvedeného: Upratovačka, práčka, krajčírka, domovník, vodič, kurič a opatrovatelka v 3 plat. triede. Nočná práca je vykonávaná v čase medzi 22,00 hod. a 06,00 hod. (ZP § 98)

Článok 25

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 26

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

Článok 27

Výška odmeny pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku bude v sume jeho posledne priznaného funkčného platu.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa § 20 ods. c vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä polročne informovať Výbor základnej odborovej organizácie o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 28

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie v súlade s potrebami zamestnávateľa.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne členovi príslušného odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej dva pracovné dni za rok na účasť na vzdelávaní.

Časť VII. ***Sociálna oblasť*** **Článok 30**

Sociálny fond

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

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

Z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľ:

- a/ poskytne príspevok na stravovanie na jedno hlavné teplé jedlo nad rozsah Zákonníka práce (vid' príloha – Výpočtový list a kalkulácia nákladov stravovacej prevádzky za rok 2017)
- b/ na dopravu do zamestnania a späť
- c/ na kultúru a regeneráciu zamestnancov

Článok 31

§ 152 ZP Stravovanie zamestnancov

1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať 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. Povinnosť zamestnávateľa 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 zamestnancom 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 zamestnancom 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 čase od 17,00 hod. do 18,00 hod. v deň, kedy má zamestnanec podľa rozpisu zmenu.

3)

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% poskytovaného stravného. Pri poskytovaní

cestovných náhrad, náhradných výdavkov a iných plnení patrí náhrada podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).

Článok 32 **Dopravné zamestnancov**

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou. Príspevok sa poskytne ak vzdialenosť z trvalého pobytu do zamestnania presahuje 10 km, čo bude dokladovať platným cestovným lístkom. Takýmto zamestnancom, ktorí podľa výkazov mzdových nárokov pravidelne dochádzajú do zamestnania, sa bude štvrťročne vyplácať príspevok na dopravu vo výške 15,00 €. Zamestnancom, ktorým vzdialenosť z trvalého pobytu do zamestnania presahuje 20 km sa bude štvrťročne vyplácať príspevok na dopravu vo výške 20,00 €.

Článok 33 **Doplňkové dôchodkové sporenie zamestnancov**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou v roku 2018 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú zahrnutí zamestnanci, ktorí majú uzatvorené DDS.

Článok 34 **Starostlivosť o zamestnancov**

Zamestnávateľ po dohode s odbormi podľa konkrétnych podmienok a možností zorganizuje na podporu zdravia zamestnancov športové súťaže „Deň športových hier“ v prírode.

Časť VIII. ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

Článok 35

Zamestnávateľ je povinný dodržiavať zásady v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle Zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. z 2. februára 2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Nariadenia vlády č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov s účinnosťou 24. mája 2006 v znení neskorších predpisov.

Článok 36

Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov.

Článok 37

Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom.

Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov pri činnostiach s vyšším rizikom, pri ktorých môže dôjsť k závažnému poškodeniu zdravia zamestnancov alebo pri ktorých častejšie dochádza k poškodeniu ich zdravia ale nie viac ako 100 zamestnancov./ príloha č.1 Zákona č. 124/2006 Z.z.

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť je oprávnený:

- a/vykonávať kontroly pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- b/spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

Článok 38 Kontrolná činnosť

Zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov:

- vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov, previerku pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti.
- kontrolovať plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti a v zmysle § 9 Zákona č. 124/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Článok 39

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný:

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade so smernicou schválenou zriaďovateľom, ak to pridelené rozpočtové prostriedky umožňujú.

- a) 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

odstupné v zmysle kolektívnej zmluvy vo verejnej službe na rok 2018.

b) Zamestnávateľ je povinný vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách. Náklady spojené so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný znášať zamestnávateľ, tieto náklady nesmie presunúť na zamestnanca.

Článok 40

Zamestnancom vykonávajúcim epidemiologicky závažné činnosti, rizikové práce a práce ohrozujúce zdravie a zamestnancom, ktorých činnosť môže ohroziť zdravie ostatných zamestnancov alebo iných osôb a zamestnancom, u ktorých to vyžaduje osobitná zdravotná starostlivosť nariaďuje mimoriadne prehliadky podľa zákona č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov.

Článok 41

Oboznamovanie a informovanie zamestnancov

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnanca:

- a) s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. So zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
- b) so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca.

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca oboznámiť pri jeho prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu. Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje kratší čas.

Článok 42

Zamestnávateľ je povinný podľa Zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, viesť evidenciu pracovných úrazov, iných úrazov a priznaných chorôb z povolania podľa § 17 ods.8.

Zamestnávateľ je povinný registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca podľa § 17 odst. 4).

Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu:

1. príslušnému zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť,
2. príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,
3. príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz.

Článok 43

Zamestnanec je povinný podľa Zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený podľa § 12 odst. 2. Každý zamestnanec má právo na oboznamovanie a informovanie podľa § 7 odst.1,2,3,4,5,6.

Článok 44

Odborové orgány a iné orgány zastupujúce zamestnancov kontrolujú plnenie úloh zamestnávateľov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 29 Zákona č. 124/2006 Z.z.

a/ Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa v § 149 ZP.

b/ Pri výkone kontroly sa zameriavajú na:

- stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- vybavovanie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
- zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
- požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov,

Článok 45

a/ Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

b/ Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.

c/ Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 46

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený následne k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa a to platí pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.

Článok 47

a/ Závazky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.

b/ Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne jej dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 48

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

Článok 49

Táto kolektívna zmluva je účinná od 1.1.2018 do 31.01.2019. Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ ostáva účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Článok 50

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

Článok 51

a/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve originálne vyhotovenia KZ.

b/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak podpisujú.

V Giraltovcich dňa: 3.1.2018

.....
riaditeľka domova

.....
predseda ZOO

Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2018

Týmto dodatkom sa upravuje v Kolektívnej zmluve na rok 2018 s platnosťou od 1.mája 2018 článok 26, ktorého znenie je nasledovné:

Zákonník práce § 123 mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi s účinnosťou od 1.5.2018 patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce 30% minimálnej mzdy za hodinu, čo je od 1.5.2018 do 31.12.2018 suma $30\% \text{ z } 2,759 = 0,8277 \text{ €}$.

Zákonník práce § 123 mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

a) Zamestnancovi s účinnosťou od 1.5.2018 patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 Zákonníka práce v sume 25% minimálnej mzdy za hodinu, čo je v čase od 1.5.2018 do 31.12.2018 suma $25\% \text{ z } 2,759 = 0,6898 \text{ €}$.

b) Zamestnancovi s účinnosťou od 1.5.2018 patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122b ods. 1 Zákonníka práce v sume 50% minimálnej mzdy za hodinu, čo je v čase od 1.5.2018 do 31.12.2018 suma $50\% \text{ z } 2,759 = 1,3795 \text{ €}$.

.....
riaditeľka domova

.....
predseda ZOO