

Číslo: ZPS-2017/17

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2017
uzavretá medzi

na jednej strane :

Zariadením pre seniorov – Domov Sv. Alžbety, Hlavná 87, Moldava nad Bodvou
zastúpeným riaditeľkou Mgr. Antóniou Sopkovou

(ďalej len „zamestnávateľ“)

ktorý pri odmeňovaní svojich zamestnancov postupuje v súlade so zákonom
č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce
vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), resp. podľa zákona
č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce

a

na druhej strane

Základnou organizáciou Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou a obce,
zastúpená predsedom závodného výboru Ondrejom Krištofíkom, ktorá pri uzatváraní
kolektívnej zmluvy (KZ) postupuje podľa § 231 zákona č. 311/2001 Zz. Zákonníka
práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov.

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy, pokiaľ nie sú upravené v pracovnom poriadku,
- platové podmienky, pokiaľ nie sú upravené v platovom predpise,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu „Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou a Obce“ a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne resp. zapožičia na prevádzkovú činnosť základnej organizácii podľa potreby bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na poradu vedenia organizácie podľa potreby, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas 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 pracovný čas 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.

Článok 14

Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovrší najmenej 33 rokov veku.

Článok 15

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- 2 dni pri úmrtí manžela, alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- 1 deň na pohreb rodiča a ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Článok 16

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.

Článok 17

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi priznaná počas prvých desať kalendárnych dní vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 18

Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o jedennásobok funkčného platu zamestnanca

Článok 19

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a ods. 1 a 2 Zákonníka práce najmenej vo výške jedného funkčného platu.

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

Zamestnávateľ bude raz ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme resp. podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

Zamestnancom patrí plat, ktorým je :

- tarifný plat,
- pohyblivé zložky platu,
- príplatok za riadenie vo výške 5 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je vedúci zamestnanec zaradený,
- osobitné mzdové zvýhodnenia zamestnancom v zmenových prevádzkach, a to príplatok za zmenu podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z.z. vo výške:
 - 5 % platovej tarify v dvojzmennej prevádzke – kuchárky, pomocné kuchárky;
 - 9 % platovej tarify v nepretržitej prevádzke – opatrovatelky, sestry v zariadení ;

V prípade dlhodobej nemoci a čerpania dovolenky viac ako 14 dní sa príplatok poskytuje v alikvotnej časti.

Platom sa rozumie peňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi za vykonanú prácu. Stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšujú od 1.1.2017 o 4 % a formou odmeny vo výške 2% priznaného funkčného platu zamestnanca k 01.09.2017 za každý plne odpracovaný mesiac, resp. alikvotne krátiť v závislosti od doby trvania pracovného pomeru.

Článok 22

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.

Článok 23

Zamestnancovi sa pri určení základnej mzdy zamestnanca vychádza z katalógu pracovných činností, ktorú zamestnanec vykonáva.

Článok 24

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie.

O navýšení príplatku nad rámec zákonnej úpravy rozhoduje štatutárny zástupca.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životných jubileí a to pri dovŕšení 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu .

Článok 26

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností zamestnancom z rozpočtu zariadenia za príslušný kalendárny rok vo výške stanovenej zamestnávateľom.

Podmienkou je:

- a) neprekročenie schváleného objemu mzdových prostriedkov zariadenia;
- b) zamestnanec neporuší pracovnú disciplínu;
- c) pracovný pomer zamestnanca trvá k 30.11. príslušného roka. Pri odpracovaní iba časti stanoveného obdobia sa bude odmena krátiť pomerne krátiť;
- d) odmena bude zamestnancom priznaná na základe písomného návrhu vedúceho príslušného úseku;

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa potreby prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci a uhradí svojim zamestnancom náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu v zmysle Zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov.

Článok 29

Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- účasť na kultúrnych a športových,
- služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- sociálnu výpomoc.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov zariadenia vo vlastnom stravovacom zariadení. Príspevok zo sociálneho fondu na zabezpečenie stravovania zamestnancov je vo výške 0,25 € na 1 hlavné jedlo pri stravovaní v stravovacom zariadení Zariadenia pre seniorov – Domov Sv. Alžbety .

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, na základe žiadosti sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v prípade

- a) úmrtia zamestnanca, rodinného príslušníka (manžel/ka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh/žka, ak žijú v spoločnej domácnosti), vo výške 100,00 €
- b) dlhodobej práceneschopnosti žiadateľa/ky, manžela/ky alebo nezaopatreného dieťaťa žiadateľa, ktorá trvá najmenej 6 mesiacov a vyžaduje zvýšené náklady liečby (operácia, dlhodobá potreba liekov nehradených zdravotnou poisťovňou a pod.) vo výške 70,00 €.

Článok 32

Zmluvné strany sa zaväzujú, že čerpanie prostriedkov sociálneho fondu bude realizované v rozsahu a v súlade s rozpočtom sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu v kalendárnom roku z dôvodu zabezpečovania celoročnej pobytovej formy poskytovania sociálnych služieb bude vyplatený všetkým zamestnancom za kalendárny rok v rovnakej výške za účelom individuálnej regenerácie pracovnej sily zamestnancov podľa odpracovaných mesiacov v príslušnom kalendárnom roku.

Článok 33

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- povinným prídelením vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídelením vo výške 0,5 % „zo základu“
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Článok 35

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové životné poistenie, dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2017 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.decembra 2016 dohodla určitá výška platenia príspevkov na životné poistenie, doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou alebo doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.decembra 2016, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná, to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu zmluvných strán.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
5. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

- 8. 02. 2017

V Moldave nad Bodvou, dňa

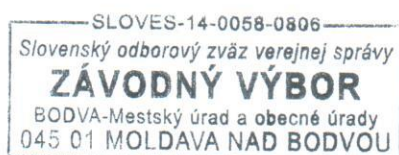
Za zamestnávateľa:

**Zariadenie pre seniorov – Domov Sv. Alžbety
Moldava nad Bodvou**



Mgr. Antónia Šopková
riaditeľka ZPS

Za ZO Sloves Bodva:



Mesto Moldava nad Bodvou a Obce

Ondrej Krištofik
predseda ZO Sloves Bodva