

„KAMILKA“ ZSS Maňa	„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa	AB14/I.ZD12
	<b>Interný dokument</b>	Strana 1/23

## Kolektívna zmluva na rok 2022

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, odmeňovaných podľa zákona 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

Verzia	01	Platná od	01.01.2022
Revízia		Platná od	
Počet výtlačkov	05	Registratúrna značka	AB14/A/10
Výtlačok číslo			

	Vypracoval	Posúdil	Schválil za ZOO	Schválil za ZSS
Meno	Mgr. Stanislava Pražáková	Mgr. Erika Čičmanová	Mgr. Stanislava Pražáková	PhDr. Iveta Vörösová
Funkcia	predseda ZOO	manažér kvality	predseda ZOO	riaditeľka ZSS
Dátum	31.12.2021	31.12.2021	31.12.2021	31.12.2021
Podpis				

<b>„KAMILKA“ ZSS Maňa</b>	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 2/23

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov,

zmluvné strany

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu  
zdravotníctva a sociálnych služieb pri Zariadení sociálnych služieb  
„KAMILKA“ Maňa, Námestie M. R. Štefánika č. 8, 941 45 Maňa,  
zastúpená  
Mgr. Stanislavou Pražákovou, predsedom  
(ďalej len „odborová organizácia“)**

na jednej strane

a

**„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa,  
Námestie M. R. Štefánika č. 8, 941 45 Maňa,  
zastúpené  
PhDr. Ivetou Vörösovou, riaditeľkou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

na druhej strane

**u z a t v á r a j ú**

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní  
v znení neskorších predpisov túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 3/23

## OBSAH

### Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – 4

### Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5 – 11

### Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

Článok 13 Spolurozhodovanie

Článok 14 Prerokovanie

Článok 15 Informovanie

Článok 16 Kontrolná činnosť

Článok 17 Kolektívne vyjednávanie

### Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18 – 20

Článok 21 Personálne normatívy

Článok 22 Podmienky kvality

Článok 23 Pracovný pomer

Článok 24 Pracovný čas

Článok 25 Nočná práca

Článok 26 Dovolenka

Článok 27 Pracovné voľno

Článok 28 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Článok 29 Odstupné

Článok 30 Odchodné

Článok 31 Organizačné zmeny

Článok 32 Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa

### Časť V. Odmeňovanie zamestnancov

Článok 33

Článok 34 Tarifný plat

Článok 35 Príplatok za riadenie

Článok 36 Osobný príplatok

Článok 37 Príplatky

Článok 38 Odmeny

### Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 39 Vzdelávanie

Článok 40 Stravovanie

Článok 41 Doplnkové dôchodkové sporenie

Článok 42 Sociálny fond

Článok 43 Rekreačia zamestnancov

<b>„KAMILKA“ ZSS Maňa</b>	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 4/23

**Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**  
Článok 44

**Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**  
Článok 45

**Časť IX. Záverečné ustanovenia**  
Článok 46

<b>„KAMILKA“ ZSS Maňa</b>	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 5/23

## **Časť I. Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 13. 1. 2004 vydanou Nitrianskym samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

### **Článok 2**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

### **Článok 3**

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
  - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov
  - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa
  - c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (členovia základnej odborovej organizácie, bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie zákona alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny (§ 82 ZP).

<b>„KAMILKA“ ZSS Maňa</b>	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 6/23

#### **Článok 4**

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

#### **Časť II.**

### **Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

#### **Článok 6**

1. Zamestnávateľ umožní fungovanie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na informačnej tabuli vo vstupnej hale zariadenia, na mieste prístupnom všetkým zamestnancom, zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení Základnej odborovej organizácie pri „KAMILKA“, ZSS Maňa.

#### **Článok 7**

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po ich skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie a členovi Revíznej komisie základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj ak odborová organizácia písomne neodmietla

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 7/23

udelit' súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

### Článok 8

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

### Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorým pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

### Článok 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

### Článok 11

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne na základe Dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancovi zrážať príspevok odborovej organizácii vo výške 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu uvedeného v Dohode o zrážkach zo mzdy.

## Časť III.

### **Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**

### Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 8/23

dníod požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať 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.

### **Článok 13 Spolurozhodovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
  - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
  - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku
  - c) zavedenie pružného pracovného času
  - d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien
  - e) zavedenie delených pracovných zmien
  - f) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
  - g) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni
  - h) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas
  - i) určenie plánu dovolení
  - j) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce
  - k) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne
  - l) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu
  - m) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu.

### **Článok 14 Prerokovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ v rámci svojich možností prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.



„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 9/23

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
  - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
  - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
  - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
  - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
  
3. Na základe príslušných ustanovení ZPa zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
  - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov
  - b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania
  - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť
  - d) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru
  - e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
  - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
  - g) organizácia práce v noci
  - h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny
  - i) neospravedlnené zameškanie práce
  - j) podmienky stravovania
  - k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
  - l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov
  - m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca
  - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania
  - o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

## **Článok 15** **Informovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 10/23

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
  - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa
  - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
  - c) dohodnuté nové pracovné pomery
  - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas
  - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
  - f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania
  - g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania
  - h) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly
  - i) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

### **Článok 16** **Kontrolná činnosť**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.
3. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
4. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly postupovať v súlade s § 239 ZP.

### **Článok 17** **Kolektívne vyjednávanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať do 15 dní.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 11/23

- Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
- Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky**

### **Článok 18**

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom organizácie, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom napomáhajúcim oznamovanie kriminality alebo protispoločenskej činnosti.

### **Článok 19**

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania aj o kolektívnej zmluve a o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

### **Článok 20**

- Zamestnávateľ nahlasuje a zverejňuje informácie o voľných pracovných miestach na internetovom portáli [www.istp.sk](http://www.istp.sk) a na tabuli v prístupovej hale ZSS.
- 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 predkladá odborovej organizácii raz ročne informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch (prevádzková porada zamestnancov ZSS, výročná členská schôdza ZOO).

### **Článok 21**

#### **Personálne normatívy**

Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie polročne informuje zamestnancov o dodržiavaní maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného svojho zamestnanca a o minimálnom percentuálnom podiele odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov podľa Prílohy č. 1 k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 12/23

## Článok 22 Podmienky kvality

1. Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa Prílohy č. 2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. písm. A - Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby – III Oblasť: Personálne podmienky.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 9 ods. 9 zákona č. 448/2008 Z. z. oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č. 2 písm. A zákona č. 448/2008 Z. z., v im zrozumiteľnej forme v členení podľa kritérií 3.1 – 3.3:
  - 3.1 stanovenie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s § 84, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov, primeranosť počtu zamestnancov počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám
  - 3.2 určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie a zaškoľovanie zamestnancov
  - 3.3 určenie postupov, pravidiel a podmienok na rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia.

## Článok 23 Pracovný pomer

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom v nadväznosti na § 45 ZP v podmienkach ZSS je skúšobná doba 3 mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

## Článok 24 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36,25 hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Zamestnávateľ môže u zamestnancov OOÚ, ÚVSPaSR a PTÚ - kuchyňa rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pri tom presiahnuť v období 12 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas, od 01.01.2022 - 31.12.2022.

<b>„KAMILKA“ ZSS Maňa</b>	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 13/23

4. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
5. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliada na potreby tehotných zamestnankýň a tých zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa, alebo inú odkázanú osobu.
6. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo o blízku osobu, ktorá je bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb, o vhodnú úpravu pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
7. Výnimku z pracovného času na základe písomne predloženej individuálnej žiadosti zamestnanca schvaľuje riaditeľ zariadenia za podmienok, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
8. Zamestnávateľ pre zamestnancov Služby včasnej intervencie má zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas má zamestnávateľ vymedzený v pracovnom poriadku.

#### **Článok 25 Nočná práca**

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne najmenej raz za rok.

#### **Článok 26 Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
2. Dodatočná dovolenka podľa § 106 ods. d) v dĺžke 1 týždňa patrí zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatočnej dovolenky. Dodatočná dovolenka musí byť vyčerpaná v bežnom roku. Za nevyčerpanú dodatočnú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.
3. Dodatočná dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na týchto pracovných pozíciách: sestra, sanitár, opatrovateľ, inštruktor sociálnej rehabilitácie, vychovávateľ.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 14/23

4. Čerpanie dovolenky sú povinní všetci zamestnanci plánovať tak, aby na pracovisku bolo zabezpečené zastupovanie a funkčnosť pracoviska v požadovanej miere. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby mohol dovolenku vyčerpať spravidla do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliada na úlohy zamestnávateľa aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

### **Článok 27 Pracovné voľno**

1. 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 uvedené inak.
2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.

### **Článok 28 Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov**

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
  - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) dôvodoch prechodu,
  - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a Čl. 29 ods.1 tejto kolektívnej zmluvy.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 15/23

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak (§ 31 ods. 8 ZP).
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak. (§ 31 ods. 7 ZP).

### **Článok 29 Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, 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, odstupné vo výške desaťnásobku jeho funkčného platu.

### **Článok 30 Odchodné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (ZP § 76a, KZVS pre rok 2022, podniková KZ).
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume trojnásobku funkčného platu, ak požiadal o predčasný starobný dôchodok do 10 dní po skončení pracovného pomeru.
3. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

### **Článok 31 Organizačné zmeny**

Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

<b>„KAMILKA“ ZSS Maňa</b>	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 16/23

### **Článok 32 Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa**

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou, inak sú neplatné. Ak odborová organizácia neprerokuje výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich kalendárnych dní od doručenia písomnej žiadosti a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch dní od doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

### **Časť V. Odmeňovanie zamestnancov**

#### **Článok 33**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto Kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy a vnútorného predpisu. Odmenu za prácu (plat) zamestnávateľ poukáže na účet zamestnanca. Výplacný termín - plat sa bude zamestnancovi vyplácať do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

#### **Článok 34 Tarifný plat**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:
  - podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
  - pedagogickému a odbornému zamestnancovi podľa prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce v ZSS, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu o 5%.
4. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 o 10% pre sestry a 20% pre vedúceho zdravotníckeho zamestnanca.



„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 17/23

5. Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy dôsledne dbá nato aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.
6. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ na základe tejto Kolektívnej zmluvy určí tarifný plat podľa tohto odseku zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh činností: zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 4 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ich zaradil, bez závislosti dĺžky započítateľnej praxe do platového stupňa č. 12. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ po prerokovaní s odborovým orgánom určil nasledovný okruh pracovných činností:
  - upratovacie a čistiace práce,
  - príprava stravy, pomocné práce v stravovacej prevádzke,
  - kombinované činnosti: vedenie motorového vozidla, kuričské a údržbárske práce,
  - práce súvisiace s prevádzkou pracovne,
  - opatrovanie prijímateľov sociálnych služieb.

### **Článok 35** **Príplatok za riadenie**

Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom na týchto pracovných pozíciách:

- vedúci prevádzkovo-technického úseku,
- vedúci úseku výchovy, sociálnej práce a sociálnej rehabilitácie,
- vedúci ošetrovateľsko-opatrovateľského úseku,
- vedúci stravovacej prevádzky.

### **Článok 36** **Osobný príplatok**

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh alebo pri preradení zamestnanca do inej platovej triedy.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 18/23

3. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, zníženie alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

### **Článok 37** **Príplatky**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom:

#### Príplatok za zmenu

- zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenu vo výške 10,00 € mesačne.

#### Kreditový príplatok

- zamestnancovi, ktorí vykonáva zdravotnícke povolanie sestry, sanitár, patrí za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok vo výške 17,50 € mesačne.

#### Príplatok za prácu v noci

- zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP.

#### Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

- zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 ZP a 122b ods. 1 ZP.

#### Príplatok za prácu vo sviatok

- zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca.

### **Článok 38** **Odmeny**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:

- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v závislosti od počtu odpracovaných rokov v organizácii nasledovne:
  - od 1 do 5 rokov vo výške 200,00 €
  - nad 5 do 10 rokov vo výške 400,00 €
  - nad 10 rokov vo výške jeho funkčného platu.

Podmienkou na poskytnutie odmeny je pracovný pomer zamestnanca uzatvorený na dobu neurčitú.

- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 19/23

- za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa Článku 38 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. Návrh schvaľuje riaditeľ.

## **Časť VI. Sociálna oblasť**

### **Článok 39 Vzdelávanie**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. 12. 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehĺbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.  
Zamestnávateľ umožní:
  - 2.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov
  - 2.2 zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.
  - 2.3 zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, systave špecializačných odborov a systave certifikovaných pracovných činností.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.

### **Článok 40 Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení, s dôrazom na dodržanie kvality a zloženia podávaných jedál z hľadiska racionálnej výživy.
2. Zamestnávateľ pre zamestnancov služby včasnej intervencie a pre zamestnancov, ktorí zo zdravotných dôvodov na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôžu využiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, zabezpečí stravovanie na základe výberu zamestnanca z nasledujúcich spôsobov zabezpečenia stravovania:

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 20/23

a) formou poskytnutia stravovacej poukážky,  
b) formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie.  
Okruh zamestnancov v bode 2 sa od 01.04.2022 rozširuje o zamestnancov pracujúcich počas nočnej zmeny.

- Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa osobitného predpisu.  
Hodnota stravovacej poukážky predstavuje 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie 55% z ceny jedla (z hodnoty stravovacej poukážky). Výška finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom pri poskytnutí stravovacej poukážky.
- Zamestnávateľ pri všetkých formách zabezpečenia stravovania poskytuje príspevok zo sociálneho fondu podľa osobitného predpisu. Výška príspevku je každoročne aktualizovaná.
- Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v rozsahu 30 minút v čase od 12,00 hod. do 13,00 hod. v dennej zmene, v čase od 0,00 hod. do 1,00 hod v nočnej zmene s prihliadnutím na zabezpečenie prevádzky a nezapočítava sa do pracovného času.

#### **Článok 41 Doplnkové dôchodkové sporenie**

- Zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- Do doplnkového dôchodkového sporenia sú zahrnutí tí zamestnanci, ktorí prejavili záujem a uzatvorili s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou účastnícku zmluvu. Uzatvorenie zmluvy zo strany zamestnanca je dobrovoľné.
- Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle Smernice, ktorou sa ustanovujú podmienky poskytovania príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov „KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa.

#### **Článok 42 Sociálny fond**

- Zamestnávateľ tvorí sociálny fond nasledovne:
  - povinným prídedom vo výške 1% a
  - ďalším prídedom vo výške 0,05%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- Sociálny fond môže byť tvorený z ďalších zdrojov - dary, dotácie alebo príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.

<b>„KAMILKA“ ZSS Maňa</b>	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 21/23

3. Zostatok na účte sociálneho fondu z minulých období prechádza do sociálneho fondu aktuálneho roka.
4. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob poukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 43**

#### **Rekreácia zamestnancov**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

### **Časť VI.**

#### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

### **Článok 44**

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci („BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými 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.
3. Zamestnávateľ má výkon BOZP zabezpečený externou odbornou firmou a má menovaného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. politika a koncepcia BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP a pod.).

<b>„KAMILKA“ ZSS Maňa</b>	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 22/23

## **Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

### **Článok 45**

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledovný:
  - sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného),
  - ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode,
  - ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce, alebo uplatniť svoje nároky na súde.

## **Časť IX. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 46**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01. 2022 do 31.12.2022. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.
2. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
3. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
4. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane zmien a dodatkov po dobu 10 rokov od skončenia ich účinnosti.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2022</b>	Strana 23/23

7. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali sa neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
8. Táto kolektívna zmluva je vypracovaná v piatich vyhotoveniach.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Mani, dňa 31.12.2021

.....  
Mgr. Stanislava Pražáková  
predseda ZOO  
„KAMILKA“, ZSS Maňa

.....  
PhDr. Iveta Vörösová  
riaditeľka  
„KAMILKA“, ZSS Maňa

**Príloha č. 1 – Zásady pre použitie finančných prostriedkov na rok 2022 Základnej odborovej organizácie „KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa**

**Príloha č. 2 – Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2022 Základnej odborovej organizácie „KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa**

#### Rozdeľovník

Výtlačok		Miesto	Dátum prevzatia	Podpis
01	O01	riaditeľka ZSS		
02	O02	predseda ZOO		
03	O03	manažér kvality		
04	K01	zamestnanci		
05	K02	mzdová účtovníčka		