

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2013 medzi Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb pri detskom domove v Jesenskom, v zastúpení :

Mgr. Zdenka F a r k a s o v á, predsedníčka ZO OZ pri DeD

a

Detským domovom v Jesenskom, v zastúpení :
Mgr. Viera K o v á ě i k o v á, riaditeľka DeD

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

Podľa paragrafu 2 ods. 3, písmeno d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní sa práva a povinnosti dojednané v tejto KZ vzťahujú na všetkých pracovníkov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa a na zamestnávateľa.

Čl. 2

Táto kolektívna zmluva vymedzuje záväzky v oblasti zamestnanosti, pracovných podmienok, miezd, sociálnych a právnych istôt zamestnancov.

Čl. 3

Zmluvné strany budú pri plnení KZ vytvárať otvorený partnerský vzťah pri riešení aktuálnych problémov na pracoviskách a viesť svojich členov k zdokonaľovaniu v pracovnej sfére, k navrhovaniu racionalizačných opatrení, efektívnej práci a vzájomnej informovanosti.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Čl. 4

Zamestnávateľ uznáva Základnú odborovú organizáciu v zmysle § 231 a 232 ZP za oprávneného predstaviteľa pracovníkov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a spoločnej kontroly v súlade s platnými predpismi.

Čl. 5

Zamestnávateľ uznáva za zástupcov odborovej organizácie :

- a) členov Závodného výboru OZ
- b) ďalších predstaviteľov, poverených ZV OZ, ktorí nie sú zamestnancami organizácie predovšetkým v oblasti právneho poradenstva.

Čl. 6

Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca pre výkon funkcie, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy. Zamestnávateľská organizácia poskytne zamestnancovi pracovné voľno a náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí. Za takto poskytnuté voľno nebude požadovať refundáciu mzdy.

Čl. 7

Zo strany zamestnávateľa nebudú diskriminovaní odboroví funkcionári za ich námety a kritické pripomienky (ust. § 13 ods. 1 a § 240 ods. 5 – 9 ZP).

Čl. 8

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne kanceláriu v priestoroch DeD s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnávateľ umožní účasť zástupcov zamestnancov na školeniach, pracovných poradách organizovaných V SOZ.

Čl. 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcov ZV na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude ZV informovať a predloží na prerokovanie ZV zmeny ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov a systematizácii pracovných miest v DeD (ust. čl. 4 ZP, ako aj ust. § 237 a § 238 ZP).

Čl. 10

Pod pojmom prerokovanie sa rozumie účelové stretnutie zástupcov zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie. Stanoviská strán sa zaznamenávajú v zápise prerokovania, ktorý overujú podpísom obidve strany.

Čl. 11

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď, alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (ustanovenie § 240, ods. 7 a 8 ZP).

Čl. 12

Predstavitelia odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, alebo hospodárskeho tajomstva, alebo oprávnených záujmov organizácie.

Čl. 13

Zamestnávateľ bude bezplatne každému členovi odborov na základe dohody (písomnom súhlase) zrážať 1 percento čistej mesačnej mzdy, ako členský príspevok. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie do 15 dní po vykonaní zrážky. Zároveň spracuje a doručí odborovej organizácii zostavy členských príspevkov (§ 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP). Pri zrušení členstva v odboroch ukončí zamestnávateľ po písomnom oznámení člena odborov zrážku od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.

Č A S Ť III.

Pracovnoprávne vzťahy.

Čl. 14

Zamestnávateľ spravidla tri mesiace vopred prerokuje s odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať väčšieho počtu pracovníkov. Zároveň s nimi prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Čl. 15

Zamestnávateľ bude pri rozvázovaní pracovného pomeru z organizačných dôvodov prihliadať na :

- celkové pracovné výsledky
- dĺžku pracovného pomeru v organizácii
- osamelých rodičov, resp. žiteľov rodiny.

Čl. 16

Organizácia za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny vydá pracovný poriadok, pričom v tejto oblasti uznáva spolurozhodovanie odborov organizácie.

Pracovný poriadok obsahuje okrem iného aj :

- postihy za porušovanie pracovnej disciplíny a dodržiavanie BOZP
 - bližšie vymedzenie pojmov : opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, závažné porušenie pracovnej disciplíny a zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny a postihy pracovníkov za porušovanie pracovnej disciplíny
- S obsahom pracovného poriadku je vedúci pracovník povinný oboznámiť svojich podriadených.

Pracovný poriadok musí byť prístupný každému pracovníkovi.

Čl. 17

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platom vnútornom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZV, inak bude pracovný poriadok neplatný (ustanovenie § 84 ods. 1 ZP).

Čl. 18

V prípadoch, kde sa pracovné miesto, resp. funkcia obsadzuje na základe konkurzu, organizácia zabezpečí, aby do konkurznej komisie bol zaradený zástupca odborového orgánu.

Čl. 19

Organizácia bude najmenej raz štvrtročne informovať odborový orgán o uvoľnených pracovných miestach a o prijatí nových pracovníkov.

Čl. 20

1. Zamestnancovi, s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer výpoveďou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 a) a b) alebo c) strata spôsobilosti zo zdravotných dôvodov ZP, alebo dohodou, z tých istých dôvodov, vyplatí organizácia odstupné vo výške :

- dvojnásobku jeho FP, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- trojnásobok jeho FP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- štvornásobku jeho FP, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- päťnásobku jeho FP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

2. 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, určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume :

- dvojnásobku FP, ak pracovný pomer trval najviac dva roky
- trojnásobku FP, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- štvornásobku FP, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- päťnásobku FP, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- šesťnásobku FP, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov

Odstupné vypláca zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa nedohodne na výplate odstupného inak.

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných plátov (§ 76 ods. 6 ZP), ak ukončí pracovný pomer a odchádza na dôchodok.

Čl. 21

Podmienky práce nadčas a nočnej práce, mzdy za soboty, nedele a sviatky sú stanovené vo vnútornom mzdovom predpise organizácie, platnom od 1. 1 2013

Čl. 22

Organizácia umožní účasť pracovníkov na vzdelávacích kurzoch, študijných pobytoch, kongresoch, seminároch, konferenciách a zvyšovaní kvalifikácie, v prípade, že súvisia so záujmami a potrebami organizácie.

Pri účasti poskytne pracovné voľno, náhradu mzdy, stravné a poplatok za ubytovanie v plnej výške.

Č A S Ť IV.

Mzdové podmienky

Čl. 23

Odmeňovanie zamestnancov sa bude riadiť platným mzdovým predpisom (Zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z. SR a Vnútorným mzdovým predpisom Detského domova – Jesenské, platným od 1. 1 2013.

Čl. 24

Vo vnútornom mzdovom predpise, ktorý je súčasťou KZ sú zakotvené :

- a) zásady pre priznanie osobného príplatku
- b) vedúce funkcie, ktorým sa poskytuje príplatok za riadenie
- c) zásady pre priznanie odmeny

Podmienky práce nadčas a nočnej práce, mzdy za soboty, nedele a sviatky sú stanovené vo vnútornom mzdovom predpise organizácie, platnom od 1. 1 2013

Čl. 25

1. Výmera dovolenky nad rozsah Zákonníka práce je predĺžená v rozsahu jedného týždňa pre všetkých zamestnancov vo verejnej službe, šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku (KZ vyššieho stupňa na r. 2013). Zamestnancom zaradeným do pedagogickej platovej stupnice patrí výmera dovolenky deväť týždňov v kalendárnom roku. Profesionálnym rodičom odmeňovaným podľa § 52 ZP patrí výmera dovolenky v rozsahu § 100 ZP.

2. Pracovný čas pre zamestnancov s pravidelne rozvrhnutým pracovným časom je 37,5 hodín týždenne. U pracovníkov v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Profesionálni rodičia odmeňovaní na základe ZP majú týždenný pracovný čas 40 hodín týždenne.

3. Prestávka v práci sa započítava do pracovného času v prípade, že je poskytovaná z dôvodu zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ust. § 91 ods. 6. ZP).

4. Nočná práca je vykonávaná v čase medzi 22. 00 a 6. 00 hod (ust. § 98, ods. 1 ZP).

Č A S Ť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Čl. 26

Výdavky na zabezpečenie pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov uhrádza zamestnávateľ.

Čl. 27

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje Zákon č. 152/1994 o sociálnom fonde.

Celkový príděl do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1, 05 % zo súhrnu

funkčných platov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady čerpania sociálneho fondu na rok 2013 a jeho podmienky sú prílohou kolektívnej zmluvy.

Čl. 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné kupóny, slúžiace na zabezpečenie stravovania zamestnancov (v zmysle § 152 ZP).

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55 % hodnoty stravného kupónu. Odborová organizácia pri DeD Jesenské prispieva členovi odborov príspevkom k stravnému kupónu sumou : 0, 22 € na vydaný stravný kupón. Z prostriedkov SF sa prispieva zamestnancom na vydaný stravný kupón sumou : 0, 22 €.

Počet stravných listkov pre jedného pracovníka mesačne nesmie presiahnuť počet odpracovaných zmien.

Profesionálnym rodičom sa poskytujú stravné kupóny v počte pracovných dní v danom mesiaci.

Zamestnanec nemá nárok na stravný kupón počas dovolenky, pracovnej cesty, PN, OČR a čerpania náhradného voľna (ust. § 152, ods. 4 ZP).

Čl. 29

Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečenie periodických preventívnych lekárskech prehliadok všetkých zamestnancov a umožní im potrebnú lekársku starostlivosť (prehliadku a ošetrovanie).

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu jedenkrát v kalendárnom roku 70 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých 10. dní), (§ 8 ods. 2 Zák. č.462/2003 Zb. z.).

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je v období 1. – 3. dňa výška náhrady príjmu 25 % denného vymeriavacieho základu, od 4. – 10. dňa 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 1 Zák. č. 462/2003 Zb. z.).

Čl. 30

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom zhodnotí minimálne :

- a) dvakrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenie
- b) raz za rok podmienky práce v súlade so zákonom ustanovením po uskutočnení previerok BOZP

Č A S Ť VI.**Bezpečnosť a ochrana zdravia****Čl. 31**

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 46 ZP a § 8 a) až 8 f), Zák. NR SR č. 330/96 Zb. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať BOZP a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia, vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce.

Č A S Ť VI.**Prechodné a záverečné ustanovenia****Čl. 32**

Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť kolektívne spory z plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom zmierčej komisie v zložení :

- a) poverený zástupca Výboru ZO
- b) poverený zástupca organizácie
- c) zástupca SOZ

Čl. 33

Pri riešení individuálnych sporov medzi pracovníkmi a organizáciou bude na základe požiadania pracovníka prítomný aj zástupca odborov.

Čl. 34

Pokiaľ nové, alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania tejto kolektívnej

zmluvy neumožňoval, bude sa vyjednávať o tejto zmene, alebo doplnení kolektívnej zmluvy.

Čl. 35

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy sa vykoná za rok 2013 najneskôr do 31. 12. 2014.

Správu o plnení vypracuje ZV OZ, prerokuje s organizáciou a oboznámi s ňou pracovníkov na najbližšej konferencii ZO OZ.

Čl. 36

Odborová organizácia oboznámi s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a jej prípadnými zmenami najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia na konferencii ZO OZ.

Čl. 37

Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú prílohy :

- č. 1. Zásady poskytovania príspevkov z prostriedkov sociálneho fondu
- č. 2. Zásady poskytovania prostriedkov ZO OZ pri DeD
- č. 3. Vnútorný mzdový predpis vrátane zmien a doplnkov

Táto kolektívna zmluva platí od podpísania zmluvnými stranami na obdobie od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2013, resp. do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

DETSKÝ DOMOV
Jesenské
Ul. Mieru 155



Mgr. Viera Kováčiková
riaditeľka DeD Jesenské

ZDRAVOTNÍCKY ZÁKLAD
ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA
DOMOV
Ul. Mieru 155



Mgr. Zdenka Farkasová
predsedkyňa ZO OZ
pri DeD Jesenské

V Jesenskom : 2. 1. 2013