



JESÉŇIA SKALICA zariadenie pre seniorov
Pod Hájkom 2824/36A, Skalica

Kolektívna zmluva
na obdobie od 01.01.2021 do 31.12.2023

OBSAH	
Časť I. Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1 – 3	4
Článok 4	5
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	5
Článok 5	5
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	5
Článok 6 Právo na spolurozhodovanie	5
Článok 7 Právo kontroly	6
Článok 8 Právo na prerokovanie	6
Článok 9 Právo na informovanosť	7
Článok 10 Materiálne zabezpečenie	7
Článok 11 Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov	7
Časť IV. Článok 12 Závazky zmluvných strán	8
Článok 13 Záväznosť	8
Článok 14 Zmena kolektívnej zmluvy	9
Článok 15 Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom	9
Časť V. Článok 16 Personálna politika	9
Článok 17 Podmienky kvality	10
Časť VI. Zamestnanosť a pracovné podmienky	10
Vznik pracovného pomeru	10
Voľba pracovného miesta	11
Skúšobná doba	11
Pracovný čas /prítomnosť v práci/ prestávky v práci	11
Nočná práca	12
Práca nadčas	12
Dovolenka na zotavenie	13
Školenie a štúdium popri zamestnaní	13
Dôležité osobné prekážky zamestnanca v práci	14
Postup v prípade ochorenia	14
Časť VII. Odmeňovanie	15
Všeobecné zásady	15
Zložky mzdy	15
Tarifný plat	15
Príplatky	16
Odmeny	17
Skončenie pracovného pomeru	17
Strata pracovného miesta	18
Ochrana pred výpoveďou	18
Podmienky výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru	18
Odstupné/odchodné	19
Časť VIII. Sociálne služby	20
Závodné stravovanie	20
Pitný režim	20
Sociálny fond	21
Doplňkové dôchodkové poistenie	21
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	21
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov	22
Časť IX. Záverečné ustanovenia	22

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

JESÉNIA SKALICA zariadenie pre seniorov
zastúpené PhDr. Štepanovskou Martinou, PhD., riaditeľkou
(ďalej len „JESÉNIA SKALICA zps“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb Domov sociálnych služieb a domov dôchodcov Myjava
zastúpená Poliakovou Annou, predsedníčkou
(ďalej len „ZOO pri DSS a DD Myjava“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na obdobie od 01.01.2021 do 31.12.2023

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 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. 0200-30302 z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať Kolektívnu zmluvu.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2013 vydanou zriaďovateľom Mesto Skalica. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať Kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2.

Táto Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) 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 (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), aktuálnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Táto Kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie, ako všeobecne platné právne predpisy.

Článok 3.

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.)

Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

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 KZ.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5.

Zamestnávateľ uznáva ZOO pri DSS a DD Myjava za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.

ZOO pri DSS a DD Myjava má právo uzatvárať KZ a iné dohody a zmluvy s JESÉNIA SKALICA zps. Dokumenty podpisuje predsedníčka odborovej organizácie.

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku zamestnávateľa na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné a nebráni tomu ochrana osobných údajov.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 6.

Právo na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi JESÉNIA SKALICA zps a ZOO pri DSS a DD Myjava, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia JESÉNIA SKALICA zps, sa vyžaduje predchádzajúci súhlas ZOO pri DSS a DD Myjava, alebo dohoda s ňou. Prípady rozhodovania medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom upravuje ZP.

Dohoda alebo súhlas ZOO pri DSS a DD Myjava, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami alebo písomným vyjadrením do 10 pracovných dní od obdržania podkladových materiálov od JESÉNIA Skalica zps, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

ZOO pri DSS a DD Myjava spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení ZP pri:

- vydávaní a zmenách Pracovného poriadku

- rovnomernom rozvrhnutí pracovného času
- nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času
- podmienkach poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
- skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, alebo okamžitým skončením s odborovým funkcionárom, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana
- vydávaní predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- pri možnosti dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad tri roky
- začiatok a koniec pracovného času
- práca nadčas
- nočná práca
- odlišnom určení nepretržitého odpočinku v týždni
- prijatí plánu dovoleniak na príslušný rok
- rozhodnutí, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
- poskytnutí pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie
- stanovení podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci, rozšírení okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie.

Článok 7.

Právo kontroly

Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo z ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ
- kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa ZP

Článok 8.

Právo na prerokovanie

Vzťahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s odborovým orgánom.

JESÉNIA SKALICA zps vopred prerokuje najmä:

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov
- skončenie pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením
- neospravedlnené zameškanie práce

- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- zavedenie pružného pracovného času
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie
- podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
- náhradu škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje výšku 300 €.
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz

Článok 9.

Právo na informovanosť

Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii s dátumom, menom a funkciou predkladateľa ako aj dôvod predloženia.

JESÉNIA SKALICA zps bude informovať odborovú organizáciu a zamestnancov o organizačných a prevádzkových zámeroch.

Článok 10.

Materiálne zabezpečenie

Personálna a mzdová pracovníčka na základe písomného súhlasu a dohode s členmi odborovej organizácie mesačne vykonáva zrážky členských príspevkov vo výške 1% z čistej mesačnej mzdy a odvádza ich na účet odborovej organizácie.

Na vykonávanie funkcie v odborovej organizácii, účasť na zasadaniach, konferenciách a odborárskom vzdelávaní poskytne JESÉNIA SKALICA zps v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 11.

Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

Volení funkcionári odborovej organizácie, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať s JESÉNIA SKALICA zps používajú zvýšenú ochranu.

V čase ich funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení je JESÉNIA SKALICA zps povinná požiadať ZOO pri DSS a DD Myjava o predchádzajúci súhlas v prípade, že chce s nimi ukončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

Časť IV.

Článok 12.

Závazky zmluvných strán

Zmluvné strany sa dohodli, že JESÉNIA SKALICA zps oboznámi všetkých zamestnancov organizácie so znením KZ do 15 dní od jej podpísania. JESÉNIA SKALICA zps umožní zverejnenie KZ na svojej webovej stránke.

Zmluvné strany budú rešpektovať postavenie a právomoci odborovej organizácie, zamestnávateľa a riadiacich subjektov vyplývajúcich z platných právnych predpisov a nevytvárať si vzájomné prekážky pri plnení povinností.

Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami odborovej organizácie zásadné otázky rozvoja zariadenia, zamestnanosti, využitia pracovnej doby, čerpania dovoleniek, plán čerpania sociálneho fondu a pod.

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú nikoho zo zamestnancov diskriminovať z dôvodu pohlavia, manželského stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického a iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národu alebo etnickej skupine, majetku alebo iného postavenia.

Zamestnávateľ nesmie zisťovať informácie o tehotenstve. Tehotná zamestnankyňa je tá, ktorá písomne informuje zamestnávateľa o svojom stave a predloží o tom lekárske potvrdenie.

Článok 13.

Záväznosť

Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili i pre ich prípadných právnych nástupcov.

Ustanovenia zákonov a iných záväzných predpisov, KZ a dohôd vyššieho stupňa, ktoré budú pre zamestnancov priaznivejšie, ako ustanovenia tejto KZ nahrádzajú automaticky ustanovenie tejto KZ.

Článok 14.

Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 15.

Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

Nároky vyplývajúce z KZ pre jednotlivých zamestnancov sa uplatňujú ako nároky vyplývajúce z pracovného pomeru. Spory o plnenie záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom je možné riešiť prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, sprostredkovateľa, prípadne za podmienok daných zákonom prostredníctvom súdu.

Časť V.

Článok 16.

Personálna politika

Princíp

Pracovnoprávne vzťahy sa riadia zásadne:

- a) Zákonníkom práce
- b) platnými pracovnými predpismi
- c) touto KZ

Za zamestnancov sa pre účely tejto KZ považujú:

- a) zamestnanci v hlavnom pracovnom pomere, uzatvorenom na základe písomnej pracovnej zmluvy na dobu neurčitú,
- b) zamestnanci v hlavnom pracovnom pomere, uzatvorenom na základe písomnej pracovnej zmluvy na dobu určitú.

Článok 17.

Podmienky kvality

JESÉNIA SKALICA zps v oblasti personálnej politiky bude postupovať v súlade s prílohou č. 2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách - III oblasť: Personálne podmienky, v členení podľa kritérií 3.1 – 3.4:

- 3.1 vypracovanie 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, zaškoľovanie zamestnancov, v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi;
- 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;
- 3.4 systém supervízie

Časť VI.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Všetci zamestnanci pred prijatím do pracovného pomeru sú povinní preukázať svoju bezúhonnosť zamestnávateľovi predložením výpisu z registra trestov podľa zákona č. 330/2007 Z. z. nie starším ako tri mesiace.

Zamestnanec bude pri nástupe do zamestnania oboznámený s Pracovným poriadkom, Kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať, vnútornými predpismi organizácie, a ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Pracovný pomer s JESÉNIA SKALICA zps sa zakladá v súlade s ustanovením § 42 ZP pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom písomnou formou, kde jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy dostane zamestnávateľ a jedno zamestnanec.

Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný dohodnúť

podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma,
- b) miesto výkonu práce: Skalica, pracovisko JESÉNIA SKALICA zps,
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky.

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie ďalšie pracovné podmienky a to výplatné termíny, pracovný čas, skúšobná doba, výmera dovolenky a dĺžku výpovednej doby, ak nie sú uvedené v KZ.

Voľba pracovného miesta

Personálne oddelenie bude neustále rozvíjať metódy a formy pre kvalitný výber zamestnancov na jednotlivé pracovné miesta.

Cieľom je zvýšená efektivita práce na všetkých oddeleniach činnosti JESÉNIA SKALICA zps. Definitívne rozhodnutie o obsadení voľného miesta vykoná riaditeľka JESÉNIA SKALICA zps.

Skúšobná doba

Skúšobná doba je u zamestnanca maximálne 3 mesiace a musí sa dohodnúť písomne, inak je neplatná. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Počas skúšobnej doby môže byť pracovný pomer ukončený zo strany zamestnanca aj zamestnávateľa a to i bez udania dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

Dojednaný pracovný pomer na dobu určitú sa skončí uplynutím dojednanej doby.

Pracovný čas /prítomnosť v práci/ prestávky v práci

Dĺžka čistého pracovného času v jednozmennej prevádzke v JESÉNIA SKALICA zps je 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má čistý pracovný čas 35 hodín týždenne (ošetrovateľské a opatrovateľské oddelenie). V dvojzmennej prevádzke (vrátnica) majú čistý pracovný čas 36,25 hodín týždenne.

Pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase je zamestnanec prítomný denne a nepretržitý odpočinok v týždni pripadá na sobotu a nedeľu.

Sem patria zamestnanci: vedúca zariadenia, vedúca ošetrovateľského oddelenia, vedúca opatrovateľského a rehabilitačného oddelenia, sociálno-terapeutické oddelenie, rehabilitačné oddelenie, oddelenie upratovania a prania.

06:00 – 08:00 hod.	začiatok prítomnosti v práci (vedúca zariadenia)
14:00 – 16:00 hod.	ukončenie prítomnosti v práci (vedúca zariadenia)
07:00 – 08:00 hod.	začiatok prítomnosti v práci (sociálno-terapeutické oddelenie)
15:00 – 16:00 hod.	ukončenie prítomnosti v práci (sociálno-terapeutické oddelenie)
06:00 – 14:00 hod.	vedúca opatrovateľského a rehabilitačného oddelenia, vedúca ošetrovateľského oddelenia
07:00 – 15:00 hod.	rehabilitačné oddelenie
06:00 – 14:00 hod.	oddelenie upratovania a prania

Pracovný čas na ostatných pracovných oddeleniach je nasledovný:

05:30 – 13:30 hod.	oddelenie vrátnice /dvojmenná prevádzka/
13:30 – 21:00 hod.	oddelenie vrátnice /dvojmenná prevádzka/
06:00 – 18:00 hod.	opatrovateľské a ošetrovateľské oddelenie /nepretržitá prevádzka/
18:00 – 06:00 hod.	opatrovateľské a ošetrovateľské oddelenie /nepretržitá prevádzka/
07:00 – 15:00 hod.	opatrovateľské oddelenie

JESÉNIA SKALICA zps je povinná poskytnúť zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

Pri nepretržitej prevádzke zamestnávateľ JESÉNIA SKALICA zps poskytne zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, a na odpočinok dvakrát 15 minút. Začiatok a koniec týchto prestávok určí zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancami a odborovou organizáciou. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do odpracovaného času. Prestávka nesmie byť zaradená na začiatok a koniec pracovnej zmeny. Zamestnanec je povinný odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín.

Nočná práca

Je to práca vykonávaná v čase medzi 22:00 a 06:00 hod. JESÉNIA SKALICA zps je povinná zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci:

1. pred zaradením na nočnú prácu,
2. pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
3. kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu,
4. ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.

JESÉNIA SKALICA zps sa zaväzuje v súlade s § 98 , ods. 6 ZP prerokovávať organizáciu práce v noci s odborovou organizáciou.

Práca nadčas

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas prítomnosti na pracovisku, alebo nad rámec pracovných zmien. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne.

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie skrátiť na menej ako osem hodín.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Čerpanie dovoleniiek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne.

Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.

Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.

Školenie a štúdium popri zamestnaní

Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní, v ktorých má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

Účasť na štúdiu so súhlasom JESÉNIA SKALICA zps popri zamestnaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve je výkon práce, za ktorú prislúcha zamestnancovi mzda.

JESÉNIA SKALICA zps môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie a prehĺbenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna a zamestnanec sa zaväzuje zvýšiť resp. prehĺbiť si kvalifikáciu a zotrvať v JESÉNIA SKALICA zps po určitý čas v pracovnom pomere podľa dohody.

V prípade porušenia dohody zo strany zamestnanca uhradí zamestnanec v zmysle príslušnej dohody finančnú čiastku prepočítanú za poskytovanie pracovných a finančných úľav a to aj

vtedy, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer pred zvýšením resp. prehĺbením kvalifikácie. Dohodu uzatvára riaditeľka organizácie v zmysle Pracovného poriadku.

Dôležité osobné prekážky zamestnanca v práci

JESÉZIA SKALICA zps ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci:

- po dobu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz
- po dobu materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky
- po dobu karantény
- po dobu ošetrovania chorého člena rodiny
- po dobu starostlivosti o dieťa mladšie ako 10 rokov

JESÉZIA SKALICA zps poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v týchto prípadoch:

- na výkon funkcie vo výbore ZO,
- na rekreačný pobyt s klientmi, kde je nevyhnutný sprievod,
- na povinné lekárske prehliadky na nevyhnutne potrebný čas,
- vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, pokiaľ toto nebolo možné vykonať mimo pracovného času na nevyhnutne potrebný čas,
- z dôvodu zvyšovania kvalifikácie alebo rozšírenia kvalifikácie,
- vzdelávanie zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas,
- pri narodení dieťaťa manželke (družke) zamestnanca na jej prevoz do/zo zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas,
- pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie na nevyhnutne potrebný čas,
- pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy,
- pri úmrtí rodinného príslušníka
 - a) manžel/manželka, dieťa - 2 dni a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb
 - b) rodič a súrodenec zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca – 1 deň, ak zaobstaráva pohreb týchto osôb a ďalší deň na účasť na pohrebe
 - c) prarodič, alebo vnuk zamestnanca alebo prarodiča, jeho manžela alebo inej osoby, ktorá síce nepatri k uvedeným príbuzným, ale v čase úmrtia žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti – 1 deň, ak zaobstaráva pohreb týchto osôb a ďalší deň na účasť na pohrebe
- svadba
 - a) pri vlastnej svadbe zamestnanca, ak je v pracovný deň – 1 deň na účasť na vlastnej svadbe

Postup v prípade ochorenia

V prípade pracovnej neschopnosti z dôvodu ochorenia alebo úrazu sú zamestnanci povinní túto prekážku v práci bezodkladne v deň začatia pracovnej neschopnosti oznámiť

zamestnávateľovi. Pracovná neschopnosť musí byť doložená lekárskeým dokladom.

V čase trvania dočasnej pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25% a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ je povinný prvých 10 dní trvania práceneschopnosti vykonávať kontrolu práceneschopného zamestnanca.

Časť VII.

Odmeňovanie

Všeobecné zásady

Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zložky mzdy

1. Tarifný plat
2. Príplatok za riadenie
3. Osobný príplatok
4. Príplatok za zmenu
5. Príplatok za prácu v noci
6. Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu
7. Príplatok za prácu vo sviatok
8. Príplatok za prácu nadčas
9. Kreditový príplatok

Tarifný plat

Kritériom pre stanovenie výšky tarifného platu je zaradenie zamestnanca podľa katalógu pracovných činností do príslušnej platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Kritériom pre určenie tarifného platu je zaradenie zamestnanca do jedného zo štrnástich platových stupňov, ktoré sa odvíjajú od dĺžky započítanej praxe.

Započítaná prax sa rozumie:

- a) odborná prax
- b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, túto prax zamestnávateľ započítava v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce podľa prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.

Osobný príplatok

Osobné ohodnotenie je nenárokovateľná zložka mzdy. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok podľa §10 Zákona č. 553/2003 Z. z.

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Príplatok za zmenu

Zamestnancom na zdravotnom úseku s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom a zamestnancom vrátnice v dvojzmennej prevádzke, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancom patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 40 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Príplatok za prácu v sobotu

Zamestnancom patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 50 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Príplatok za prácu v nedeľu

Zamestnancom patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancom patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade však príplatok za prácu vo sviatok zamestnancovi nepatrí.

Príplatok za prácu nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená najmenej o 30 %.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas, hodina náhradného

voľna.

Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, nedeľu a vo sviatok, patria mu aj príplatky. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Kreditový príplatok

Pri splnení počtu kreditov v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 74/2019 Z. z. o kritériách a spôsobe hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov. Kreditový príplatok patrí zdravotníckemu pracovníkovi mesačne v rámci rozpätia 5% až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf podľa usmernenia Ministerstva financií a rozhodnutia JESÉNIA SKALICA zps. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu, ktorá je najviac 5 rokov od jeho priznania.

Odmeny

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcu rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci pracovník.

- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50., 55. a 60. roku veku

Pri životnom jubileu 50, 55 a 60 rokov života bude zamestnancovi zo mzdového fondu poskytnutá odmena podľa uvedených kritérií:

- | | |
|--|-------|
| - od 1 do 5 rokov zamestnania v organizácii | 80 € |
| - od 5 do 10 rokov zamestnania v organizácii | 130 € |
| - nad 10 rokov zamestnania v organizácii | 170 € |

Jubilejná odmena zo mzdového fondu sa poskytuje v prípade, ak bol zamestnanec v pracovnom pomere v JESÉNIA SKALICA zps minimálne 1 rok.

Skončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer môže byť skončený v zmysle § 59 ZP:

- a) dohodou
- b) výpoveďou
- c) okamžitým skončením pracovného pomeru
- d) skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby. Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

Strata pracovného miesta

ZOO pri DSS a DD Myjava uznáva právo zamestnávateľa riadiť svoju činnosť z hľadiska efektivity a flexibility zamestnancov pri obsadzovaní pracovných miest bez obmedzenia práv zamestnancov vyplývajúcich zo zákona alebo KZ.

Počas uskutočňovania organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení bude JESÉNIA SKALICA zps voľné pracovné miesta obsadzovať inými ako vlastnými uvoľňovanými zamestnancami len vtedy, ak to bude nevyhnutné z hľadiska požadovanej kvalifikácie alebo z dôvodu nezáujmu uvoľňovaných zamestnancov.

V prípade, že zamestnanec bude preradený na inú prácu z dôvodu organizačných zmien a svojím súhlasom potvrdí flexibilitu prijať v rámci JESÉNIE Skalica zps iné ponúknuté pracovné miesto, bude zamestnancovi zachovaná mzda, ktorú zamestnanec dosiahol pred preradením a to v prípade, že nové pracovné miesto je hodnotené nižšou tarifnou triedou, po dobu 12 mesiacov.

Ochrana pred výpoveďou

JESÉNIA SKALICA zps sa zaväzuje, že žiadny zamestnanec nebude prepustený za prvé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré dosahuje intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností.

Podmienky výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru

Dôvody pre výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany JESÉNIA SKALICA zps vzniknú, ak sú u zamestnanca dané dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer výpoveďou a to z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1, bod a, b, c, d, e. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje najmä:

- a) nevyužívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh,
- b) neplnenie pracovných úloh stanovených vedúcim riadne a včas,
- c) odmietnutie plnenia pokynov nadriadených,
- d) hrubé správanie sa k vedúcemu pracovníkovi, podriadenému, alebo k iným spolupracovníkom a klientom JESÉNIA SKALICA zps,
- e) nedodržanie predpisov BOZP, nepoužívanie osobných ochranných pracovných pomôcok,
- f) zaznamenávanie dochádzky spolupracovníkom, resp. inou osobou,
- g) neospravedlnená absencia,
- h) odmietnutie účasti na preventívnej lekárskej prehliadke,
- i) porušenie zákazu fajčenia,
- j) porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvedel v súvislosti s výkonom svojho povolania, o výške svojej mzdy a jej zložkách,

- k) neúčast' na povinných školeniach, strenutiach tímu odborných pracovníkov, supervízií.

Ak chce dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

JESÉNIA SKALICA zps alebo zamestnanec môžu písomne skončiť pracovný pomer okamžite a to iba z dôvodov uvedených v § 68 a § 69 ZP.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je JESÉNIA SKALICA zps povinná vopred prerokovať so ZOO pri DSS a DD Myjava.

Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnanca i pre zamestnávateľa, a je:

- jeden mesiac – ak pracovný pomer trvá do 1 roka
Pokiaľ sa jedná o výpoveď podľa § 63 ods. 1, písm. a, b ZP
- dva mesiace – ak pracovný pomer trvá od 1 do 5 rokov
- tri mesiace – ak pracovný pomer trval viac ako 5 rokov

Výpovedná doba sa začína prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a končí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Do doby trvania pracovného pomeru sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Pri skončení pracovného pomeru je každý zamestnanec povinný podrobiť sa výstupnej lekárskej prehliadke.

Každý zamestnanec pri skončení pracovného pomeru musí dostať do 15 dní od jeho požiadania pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní.

Odstupné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a), b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 Zákonníka práce.

Odchodné

Odchodné patrí zamestnancovi pri prvom skončení zamestnania po nadobudnutí nároku na:

- predčasný starobný dôchodok

- starobný dôchodok
- invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %

Zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do vyššie uvedených dôchodkov zamestnávateľ poskytne odchodné vo výške:

- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku ak je v organizácii zamestnaný do 15 rokov
- v prípade zamestnania v JESÉNIA SKALICA zps nad 15 rokov bude zamestnancovi vyplatené odchodné v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Časť VIII.

Sociálne služby

Na zlepšenie kultúry práce a pracovného prostredia JESÉNIA SKALICA zps vytvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk.

Na zlepšenie sociálnych podmienok zamestnancov poskytuje zamestnávateľ v rámci svojich finančných možností nasledovné sociálne služby:

Závodné stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí zásadne jedno teplé hlavné jedlo vrátane vhodného nápoja a zabezpečenie stravovania v sobotu i nedeľu.

Zamestnávateľ prispieva z rozpočtu zariadenia zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla. Zamestnávateľ poskytne stravovanie i počas dovolenky zamestnanca a počas prekážok v práci uvedených v §141 odst. 2 písm. a) až c). Stravovanie neposkytne zamestnancom počas práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny, pri poskytnutí pracovného voľna podľa §141 odst. 2 písm. d) až i) a absencii zamestnanca v práci.

Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu, tak ako je uvedené pri čerpaní sociálneho fondu. JESÉNIA SKALICA zps môže poskytovať stravu iným fyzickým osobám, ktoré vykonávajú pre uvedené zariadenie práce a služby. Strava sa bude podávať po dobu poskytovania prác a služieb. Týmto osobám nepatrí príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.

JESÉNIA SKALICA zps prispieva z rozpočtu zariadenia na stravu aj zamestnancom pracujúcim na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vo výške 55% hodnoty jedla, iba ak zamestnanec odpracuje na svojom pracovisku viac ako 4 hodiny denne.

Pitný režim

JESÉNIA SKALICA zps poskytne zamestnancom v mesiacoch jún, júl a august stolovú vodu v množstve 1,5 litra na zamestnanca a pracovný deň, keď teplota vzduchu vystúpi nad 30° C. Náklady na pitný režim v týchto dňoch bude hradiť zamestnávateľ.

Sociálny fond

JESÉNIA SKALICA zps tvorí sociálny fond za účelom realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov v rozsahu a za podmienok stanovených zákonom o sociálnom fonde. Tvorí ho povinným prídedom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok a ďalším prídedom vo výške 0,5 %, ktorý je predmetom dohody v Kolektívnej zmluve.

JESÉNIA SKALICA zps každoročne vypracuje návrh rozpočtu a plnenie z prostriedkov sociálneho fondu. Po schválení riaditeľkou zariadenia a ZOO pri DSS a DD Myjava, sa stáva záväzným nástrojom organizácie na plnenie zamestnaneckej sociálnej politiky.

JESÉNIA SKALICA zps je povinná polročne predkladať odborovej organizácii plnenie plánu čerpania sociálneho fondu, zároveň robí jeho aktualizáciu v súvislosti s reálnym prídedom finančných prostriedkov do sociálneho fondu.

Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu za zariadenie JESÉNIA SKALICA zps tvorí prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.

Prostriedky zo sociálneho fondu môže čerpať zamestnanec v pracovnom pomere, ktorý bol založený na základe pracovnej zmluvy.

Doplňkové dôchodkové poistenie

JESÉNIA SKALICA zps sa zaväzuje na doplnkové dôchodkové poistenie prispieť zamestnancom čiastkou vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

JESÉNIA SKALICA zps sa zaväzuje na dôchodkové doplnkové poistenie prispievať tým zamestnancom, ktorí budú účastní na tomto sporení.

Starostlivosť o zdravie zamestnancov a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zdravie človeka je stav plnej:

- fyzickej pohody,
- psychickej pohody,
- sociálnej pohody.

Zmluvné strany uznávajú, že iba zamestnanec, ktorý je zdravý, môže podávať pracovné výkony, ktoré sú zárukou prosperity JESÉNIA SKALICA zps na jednej strane a spokojnosti zamestnanca na strane druhej.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ si je vedomý svojich povinností vyplývajúcich z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v zmysle ZP.

Zamestnávateľ je povinný:

- uskutočňovať vstupné inštruktáže o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a školenie požiarnej ochrany u všetkých novoprijatých pracovníkov
- prideľovať zamestnancom osobné ochranné pracovné pomôcky v zmysle platných predpisov a prihliadať na špecifickosť jednotlivých prác, povolání a pracovísk
- zvýšiť starostlivosť o ženy vykonávajúce nočnú prácu, dôsledne postupovať pri preradení tehotných žien
- viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou a hlásiť ich predsedníčke ZOO pri DSS a DD Myjava.

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností organizuje športové alebo kultúrne podujatia, súťaže, stretnutia s bývalými zamestnancami - dôchodcami, poznávacie zájazdy a podobne.

Zamestnancom môžu byť poskytnuté aj ďalšie zdravotné, rehabilitačné alebo iné služby a výhody, podľa možností rozpočtu a pri rešpektovaní platných predpisov. Konkrétne formy dohodne zamestnávateľ formou kolektívneho vyjednávania v rámci organizácie, prípadne zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Časť IX.

Záverečné ustanovenie

Kontrolu plnenia Kolektívnej zmluvy bude vykonávať polročne riaditeľka JESÉNIA SKALICA zps spolu s členkou odborového úseku.

Vyhodnotenie Kolektívnej zmluvy sa polročne predkladá V-ZO a je predložené delegátom konferencie ZOO pri DSS a DD Myjava.

Táto KZ je vyhotovená v štyroch písomných exemplároch, ktoré obdrží po:

- 1 štatutárny zástupca zamestnávateľa
- 1 predseda základnej odborevej organizácie
- 1 personálna a mzdová pracovníčka
- 1 členka odborového úseku

a zverejnená v elektronickej podobe na www.zpssi.sk

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a preto ju na znak toho podpisujú.

Platnosť a účinnosť

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom 01.01.2021.

Zmluvné strany uzatvárajú KZ na obdobie troch rokov od 01.01.2021 do 31.12.2023.

V prípade, že do tohto času nebude ukončené kolektívne vyjednávanie, predlžuje sa platnosť tejto zmluvy až do uzatvorenia novej, najdlhšie však do 31. 01. 2024, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. Každoročne v rámci kolektívneho vyjednávania, dojednané zmeny budú zapracované do Kolektívnej zmluvy formou dodatkov ku Kolektívnej zmluve.

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Rozsah platnosti

Táto Kolektívna zmluva platí pre všetkých zamestnancov na všetkých pracoviskách JESÉNIA SKALICA zps.

V Skalici dňa 29.12.2020

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
predseda základnej odborovej organizácie