

Kolektívna zmluva
SUBSIDIUM – Špecializované zariadenie,
zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb
Betliarska 18
Rožňava



2017 a 2018

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 organizácia odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb pri zariadení SUBSIDIUM – Špecializovanom zariadení, zariadení pre seniorov a domove sociálnych služieb Betliarska 18, 048 01Rožňava
zastúpená Jurajom Benkom predsedom výboru ZO OZ PZ pri zariadení SUBSIDIUM
(ďalej len ZO OZ pri zariadení SUBSIDIUM)

na jednej strane

a

zamestnávateľ
SUBSIDIUM – Špecializované zariadenie, zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Rožňava
zastúpený Ing. Máriou Wernerovou riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na roky 2017 - 2018

ČASŤ I.

Úvodné ustanovenia

Sociálni partneri usilujú:

- a) o vytváranie a udržiavanie priaznivého pracovného prostredia a pracovných podmienok zamestnancov zariadenia SUBSIDIUM vrátane podmienok náboru a výberu pri prijímaní do zamestnania, odmeňovania, funkčného postupu, odborného vzdelávania zamestnancov, prepúšťania zamestnancov,
- b) o zlepšovanie sociálnych a životných podmienok zamestnancov a ich rodín,
- c) o podporovanie a presadzovanie princípu rovnosti príležitostí zamestnancov, vrátane rodovej rovnosti, cieľom sociálnych partnerov je poskytnúť zamestnancom možnosť voľby ich konkrétnej pracovnej a rodinnej situácie a zároveň rešpektujúc možnosti a záujmy zamestnávateľa,
- d) o podporu zosúladenia výkonu práce so súkromným životom zamestnancov, čo je jeden z nástrojov presadzovania vyššie spomenutého úsilia o presadzovanie rodovej rovnosti a vytvárania rovných príležitostí pre všetkých zamestnancov. Sociálni partneri sa zaujímajú o životné podmienky zamestnancov, uvedomujú si závažnosť potreby kombinovať platenú prácu - zamestnanie a rodinný život,
- e) o uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov – antidiskriminačný zákon.

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

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“).
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.
3. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.
Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami (§ 82 ZP) bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

5. Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
6. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva (§ 231 ods.4 a 5 ZP).

ČASŤ II.

Článok 2

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávanía v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.
3. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácii na pracovisku (Čl. 10 ZP a § 230 ods. 2 ZP).
4. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) možnosť používať telefón, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - b) možnosť používať kopírku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - c) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
6. 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 (Článok 1 Dohovoru MOP č.98, Článok 1 ZP, § 13 ods. 2 ZP a § 240 ods. 6 ZP).
7. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
8. Na výkon funkcie v odborovom orgáne, na odborových akciách, schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych školeniach, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy bezprostredne súvisiacej s plnením úloh ZO zamestnávateľa. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom v pracovnom čase v súlade s § 136 ods. 1 a § 240 ods. 3 ZP.

9. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námietky, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
10. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení (§ 240 ods. 7 ZP).
11. Zamestnávateľ môže dať členovi výboru 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 udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 9 ZP.
12. Členovia výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré by boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a aj po skončení funkčného obdobia.
13. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
14. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrťročne, stretávať s členmi výboru základnej odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
15. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
16. Zamestnávateľ na základe dohody zrazí zamestnancovi časť jeho mesačnej mzdy (1 % z čistej mesačnej mzdy) a uvedenú čiastku bezplatne poukáže do 10 dní na určený účet vedený v peňažnom ústave (§ 130 ods. 8 ZP odvod členských príspevkov).
17. Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú konkrétne uvedené v § 229 ZP a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a kolektívnej zmluvy.
18. 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.
19. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 7 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 3 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 (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - e) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
 - j) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - k) určenie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - l) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
 - m) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - n) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),
 - o) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 4 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 prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
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 ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - d) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - e) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),
 - f) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - g) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - h) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - j) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - k) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP).

Článok 5

Informovanie

1. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - d) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - e) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),

- f) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení,
 - g) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP).
3. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnutie informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Článok 6

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne (§ 230 ods. 4 ZP a § 239 písm. a) ZP).
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia a komisia pre BOZP vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 7

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 druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie.

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

Časť III.

Článok 8

Zamestnanosť a pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania 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 a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania (§ 47 ods. 2 ZP).
2. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
3. 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 (§ 1 Pôsobnosť a predmet zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

Článok 9

Personálne normatívy

Personálne normatívy v zariadeniach sociálnych služieb sú dané prílohou č. 1 zákona č. 448/2008 Z. z. Zákon o sociálnych službách v znení neskorších predpisov.

V zariadení SUBSIDIUM sa plnia na 110%.

Článok 10

Podmienky kvality

1. Určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie, rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Určenie postupov a pravidiel na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú stanovenie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia.

3. Určenie systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov a pravidiel pre výkon supervízie u poskytovateľa.

Článok 11 Pracovný pomer

V pracovnej zmluve je dohodnutá skúšobná doba, ktorá je maximálne 3 mesiace (§ 45 ods. 1 ZP). Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Článok 12 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je **37 a ½** hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas **36 ¼** 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. Na základe požiadaviek zamestnancov zamestnávateľ umožňuje 12 hodinový pracovný čas.
3. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien je určený v prevádzkových poriadkoch jednotlivých úsekov.
4. Zamestnávateľ dovoľuje zamestnancovi zdržiavať sa na pracovisku po uplynutí pracovného času iba s písomným súhlasom riaditeľa a vedúceho patričného úseku, ináč sa to považuje za porušenie pracovnej disciplíny.
5. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí (§ 85a ZP).
6. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne (§ 87 ods. 1 ZP).
7. Zamestnávateľ pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankyň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa, alebo inú odkázanú osobu (§ 164 ods. 1 ZP).
8. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 164 ods. 2 ZP a § 165 ZP).

9. Na úsekoch, kde to prevádzka dovoľuje, je zavedený pružný pracovný čas.

Článok 13 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky (§ 106 ods. 1).
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca (§ 111 ods. 1).
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 14 Dodatková dovolenka

1. Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažných alebo zdraviu škodlivých podmienkach ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý:
pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času t. j. sestry, opatrovatelia, sanitári, sociálni pracovníci, asistenti sociálnej práce, ergoterapeuti, inštruktori sociálnej rehabilitácie. Nárok na dodatkovú dovolenku je v dĺžke jedného týždňa.(§ 106 ods.2 d) ZP).
2. Za práce pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých sa považujú všetky práce spojené s vyšetrovaním, pozorovaním týchto osôb, s ich liečením, vrátane liečebnej a pracovnej rehabilitácie so zabezpečením ich sociálnych potrieb, vhodného spoločenského a pracovného prostredia, so starostlivosťou o ich správny liečebný režim a telesnú a duševnú pohodu.
3. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne (§ 107 ZP).

Článok 15 Pracovné voľno

1. 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 (§ 136 ods. 1 ZP).

2. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat (§240 ods.1).
3. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
4. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní (§ 138 ods. 1 ZP).

Článok 16

Pracovnoprávne vzťahy

1. ZO OZ pri zariadení SUBSIDIUM plne rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť a zaväzuje sa napomáhať riadnemu plneniu všetkých pracovných úloh, upevneniu pracovnej disciplíny a pôsobiť na dodržiavanie všetkých ustanovení Pracovného poriadku zariadenia SUBSIDIUM.
2. Zamestnávateľ aktualizuje Pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase výboru ZO OZ pri zariadení SUBSIDIUM v zmysle §84 ods. 1) ZP.
3. Na nadobudnutie právoplatnosti pracovného poriadku je potrebný súhlas zástupcov zamestnancov.
4. V pracovnom poriadku okrem bližšieho spresnenia ustanovení ZP a Z. č. 552/03 zákona o výkone práce vo verejnom záujme podľa osobitných podmienok zamestnávateľa sú dohodnuté aj postihy za porušovanie pracovnej disciplíny a dodržiavanie predpisov BOZP.
5. Sociálni partneri podporujú dodržiavanie princípov rodovej rovnosti a nediskriminácie, a zároveň princípov rovnosti pre zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 17

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1).
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením (§ 29 ods. 2 ZP).

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 (§ 29a ZP účinnosť od 1.9.2011).
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných 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 pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti (§ 31 ods7 ZP).

Článok 18 Výpoveď, odstupné

1. Zamestnancovi, ktorému dá zamestnávateľ **výpoveď** podľa § 63 ods. 1 písmeno a, alebo b, ZP, vyplatí zamestnávateľ odstupné podľa § 76 ods. 1 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Odstupné vo výške:
 - a) **jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej **2 roky a menej ako 5 rokov**,
 - b) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval **najmenej 5 rok a menej ako 10 rokov**,
 - c) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval **najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov**,
 - d) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa **trval najmenej 20 rokov**.
3. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v bode 1 tohto článku, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť (§ 76 ods. 2 ZP).
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** podľa § 63 ods. 1 písmeno a, alebo b, ZP, vyplatí zamestnávateľ odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
5. Odstupné vo výške :
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako 2 roky,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rok a menej ako 10 rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 20 rokov.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške **desaťnásťnásobku** jeho funkčného platu (§ 76 ods. 3 ZP.)

Článok 19 Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo predčasný starobný dôchodok, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné **nad rozsah ustanovený** § 76a ods. 1, 2 ZP vo výške jeho *mesačného funkčného platu* ak zamestnanec požiada o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo, do 10 tich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ZP).

Článok 20 Ponuková povinnosť

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu (§ 63 ods. 2 ZP).
2. Ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou a inú pre zamestnanca vhodnú prácu je povinný zamestnancovi ponúknuť v čase výpovede a až do uplynutia výpovednej doby.
3. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do dvoch rokov po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.
4. 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.

Časť IV.

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov

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 a platového poriadku zariadenia SUBSIDIUM.

Článok 22

Osobný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje v čase účinnosti tejto kolektívnej zmluvy neodobrať ani neznižovať osobný príplatok priznaný zamestnancovi pred nadobudnutím účinnosti tejto KZ, iba ak vopred oboznámi zamestnanca aj zástupcov zamestnancov s porušením pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, ktoré odôvodňuje konanie zamestnávateľa.

Časť V.

Článok 23

Dôležité osobné prekážky v práci

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
 - na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
 - b) Pri narodení dieťaťa zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia a späť.
 - c) Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času:
 - na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení,
 - pri úraze,
 - na vopred určené vyšetrenie alebo liečenie.
 - d) Sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.
- Trvanie prekážok uvedených v písm. a) až d) zamestnanec preukazuje dokladom o existencii prekážky v práci potvrdeným príslušným zdravotníckym, resp. sociálnym zariadením najneskôr do 3 pracovných dní.
- e) Úmrtie rodinného príslušníka:

- ea) 2 dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- eb) 1 deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- ec) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

f) Účasť na vlastnej svadbe na jeden deň.

Trvanie prekážok uvedených v písm. e) a f) zamestnanec preukazuje potvrdením od príslušného obecného úradu, mestskej časti, farského úradu alebo pohrebnej služby.

g) Na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri znemožnení cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím.

h) Najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c) na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa – priameho nadriadeného zlučovať.

Trvanie tejto prekážky v práci zamestnanec preukazuje priepustkou potvrdenou zamestnávateľom, u ktorého sa uchádzal o prácu.

2. Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci v rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času.

Za jeden deň prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca t. j. 7,5 hod.

Článok 24

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške **80%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 25

V zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 366/2016 Z. z. sa platové tarify od 1. 1. 2017 sa zvyšujú o 4%.

Článok 26

Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po uplynutí skúšobnej doby odmenu:

- a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 100 % jeho funkčného platu.
- b) za kvalitné vykonávanie pracovných činností, za splnenie osobných cieľov zamestnanca alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 27

1. V súlade s ustanovením § 146 ZP a nasl. bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne neškodnú prácu.
2. Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle ZP právo výkonu kontroly ZO OZ SUBSIDIUM nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov zariadenia SUBSIDIUM ochrannými prostriedkami adekvátnymi k ich pracovnej náplni a eliminujúcimi možné ohrozenie.
4. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a smernice o BOZP a OOPP v zariadení SUBSIDIUM.
5. 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. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z.

Článok 28

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden

zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VII.

Článok 29

Sociálna starostlivosť o zamestnancov zariadenia SUBSIDIUM a podniková politika ústretová k rodine

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov uvedených v Čl. 3 tejto Zmluvy sa povinne zriaďuje v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sociálny fond (ďalej len „SF“). SF bude nárokováný v návrhu rozpočtu zariadenia SUBSIDIUM.

Fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške **1%**,
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške **0,5%** s úhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) z ďalších zdrojov, ktorými sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu,
 - d) zo zostatku fondu z predchádzajúceho roka.
2. Použitie sociálneho fondu:
 - a. na závodné stravovanie,
 - b. ostatné služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (tento rok bude zamestnancom vyplatená pomerná časť v mesiaci júli a v decembri 2017, čo zamestnanci potvrdia svojím podpisom na príslušnom zozname, ktorý zároveň bude vyúčtovacím dokladom), na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podľa platných predpisov.
 3. Zamestnávateľ poskytne ZV ZO OZ SUBSIDIUM na základe jeho písomného požiadania informáciu o stave čerpania a tvorby SF. V prípade, že sa SF nevyčerpá, prechádza jeho zostatok do nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 30

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie, formou poskytnutia teplého hlavného jedla z vlastného stravovacieho úseku a vhodné nápoje, ktorými sú najmä voda a čaj k hlavným jedlám vo všetkých zmenách (§ 152 ZP).

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie:
 - a. zo sociálneho fondu vo výške 0,05 € na jeden obed,
 - b. členom odborovej organizácie s prostriedkov OZ 0,05 € na jeden obed.

4. Zamestnávateľ poskytne možnosť stravovania formou obeda pre bývalých zamestnancov – dôchodcov v hodnote kalkulovanej stravnej jednotky:
 - 1,67 € racionálna strava,
 - 1,97 € diabetická strava,platnej od 01. 03. 2017 do 31.01.2018.

5. Zamestnávateľ v súčinnosti s OZ ZO pri zariadení SUBSIDIUM venuje zvýšenú pozornosť stravovaniu, zásadám správnej výživy a kultúrnosti stravovania a stolovania. Zamestnancom sa poskytujú možnosti diétného stravovania.

6. Zamestnávateľ v záujme zlepšenia stravy zabezpečuje:
 - pravidelné zasadnutia stravovacej komisie vymenovanej riaditeľkou zariadenia SUBSIDIUM,
 - vykonávanie kontroly dodržiavania normy dávkovania a kvality stravy minimálne 1 x mesačne za prítomnosti člena odborovej organizácie.

Článok 31

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Do doplnkového dôchodkového sporenia sú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

2. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.

3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom vo výške 2% z celkovej výšky mzdového fondu, t. j. 14,- € zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 32

Vzdelávanie

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 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. Podľa plánu vzdelávania ďalšieho prehĺbovania znalostí a zvyšovania kvalifikácie bude zamestnávateľ podľa svojich potrieb a možností vysielat' zamestnancov

na krátkodobé kurzy, školenia a prednášky, ktorých obsah bude súvisieť s pracovnou náplňou zamestnanca a uhradí prípadné poplatky spojené s ich účasťou.

3. Zamestnávateľ zamestnancovi uloží povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat (§ 154 ods. 3 ZP).
4. Zamestnanec má nárok na pracovné voľno, ak je získanie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa v zmysle uzavretej dohody o zvýšení kvalifikácie. Zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno a náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku nasledovne :
 - a) 5 dní za kalendárny rok za účasť na vyučovaní na vysokej škole v odbore vyplývajúcom z pracovného zaradenia (potvrdenie o účasti),
 - b) 5 dní študijného voľna za kalendárny rok za účasť na skúškach pri štúdiu na vysokej škole v odbore vyplývajúceho z pracovného zariadenia,
 - c) pri špecializovanom štúdiu sestier, aj cestovné náhrady a náhrady za štúdium.

Časť VIII.

Článok 33

Poskytovanie finančných a vecných výhod z prostriedkov OZ

1. Podpory pri úmrtí (vypláca sa pozostalým)
 - pri úmrtí člena odb. organizácie.....35,- €
 - pri úmrtí člena odb. org. následkom úrazu.....70,- €
 - pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa.....35,- €
 - pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, deti) kyticu do výšky.....35,- €
 - pri mimoriadne ťaživej situácii (napr. živ. pohroma.....).....min. 35,- €
2. Poskytovanie príspevkov:
 - a) pri odchode člena odb. org. do starobného, alebo úplného invalidného dôchodku peňažný príspevok do výšky:
 - do 5 rokov odpracovaných v našom zariadení.....20,- €
 - 5 - 10 rokov odpracovaných v našom zariadení.....35,- €
 - nad 10 rokov odpracovaných v našom zariadení.....50,- €
 - kúpa kytice do výšky.....10,- €
 - b) pri životnom jubileu 50 rokov peňažný príspevok do výšky:
 - do 5 rokov odpracovaných v našom zariadení.....20,- €
 - 5 - 10 rokov odpracovaných v našom zariadení.....30,- €
 - nad 10 rokov odpracovaných v našom zariadení.....40,- €
 - kúpa kytice do výšky.....10,- €
 - c) pri životnom jubileu 60 rokov peňažný príspevok do výšky:
 - do 5 rokov odpracovaných v našom zariadení.....20,- €
 - 5 - 10 rokov odpracovaných v našom zariadení.....30,- €
 - nad 10 rokov odpracovaných v našom zariadení.....40,- €
 - kúpa kytice do výšky.....10,- €

- d) pri odpracovaných 10 rokoch v zariadení SUBSIDIUM (včítane OÚSS) a každých ďalších 5 rokov peňažný príspevok do výšky.....20,- €
 - e) pri príležitosti narodenia dieťaťa vecný dar rodičovi dieťaťa do výšky.....35,- €
 - f) pri návšteve dlhodobo chorých (min. 1 mesiac) vecný dar do výšky10,- €
 - g) na rekreáciu pre dieťa (do 18 rokov veku) člena odborovej organizácie do výšky20,- €
3. Odborová organizácia zorganizuje v roku 2017 – 2018 min. dve kultúrne podujatia, na ktoré bude členom odborovej organizácie preplatené vstupné v polovičnej hodnote lístku, maximálne do výšky 3,50 €.
 4. Odborová organizácia zorganizuje v roku 2017 - 2018 min. dva celodenné výlety, miesto a približný dátum výletu sa odsúhlasí na základe návrhov v diskusii na výročnej členskej schôdzi odborovej organizácie.
 5. Odborová organizácia zorganizuje v roku 2017- 2018 min. 4 športovo-turistické akcie na základe záujmu členov ZO OZ pri zariadení SUBSIDIUM.

Časť IX.

Článok 34

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania (§ 13 ods. 3 ZP).
2. V záujme predchádzania sťažností a sporov sú zamestnanci povinní dávať podnety svojim vedúcim bezodkladne.

Časť X.

Záverečné ustanovenia

Článok 35

Pomoc a podpora zamestnancov zamestnávateľa a ich rodín je chápaná ako jedna zo sfér podpory rovnosti príležitostí zamestnancov v pracovnej oblasti, všetky opatrenia možno zároveň charakterizovať aj ako opatrenia na podporu rodovej rovnosti, resp. rovnosti príležitostí. Ide o opatrenia, ktoré sú prorodinné a podporujú aj rodovú rovnosť zároveň. Ide najmä o tieto ustanovenia:

- a) peňažné príspevky pri narodení dieťaťa a pod.,
- b) podujatia v rámci športovej, rekreačno – rehabilitačnej starostlivosti a kultúrnej činnosti,

- c) pomoc pre zamestnancov zamestnávateľa a ich rodinných príslušníkov v zložitých životných situáciách,
- d) podpora odborného vzdelávania a profesijného a kariérneho rozvoja zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 36

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

Článok 37

Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana, a to v písomnej forme. Druhá strana je povinná do 15 kalendárnych dní sa k návrhu vyjadriť.

Článok 38

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami a je účinná od 1. 3. 2017.

V Rožňave dňa

Juraj Benko
predseda ZO OZ

Ing. Mária Wernerová
štatutárny zástupca zamestnávateľa