



Centrum sociálnych služieb Sibírka, Sibírska 69, 831 02 Bratislava

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA OBDOBIE 1.1.2022 - 31.12.2022

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
v zmysle Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce
v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Centrum sociálnych služieb Sibírka
zastúpený Mgr. Martina Betinová, riaditeľka
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Centre sociálnych služieb Sibírka

zastúpená Mgr. Marta Guldanová, predseda
(ďalej len „odborová organizácia“)

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

Článok I

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je zabezpečovanie oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov a zlepšenie podmienok pri vykonávaní verejnej služby. Obe strany sa budú usilovať o sociálny zmier a vo vzájomných vzťahoch budú prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán pracovnoprávne vzťahy
 - odmeňovanie
 - pracovné podmienky (sociálne, BOZP)
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých pracovníkov Centra sociálnych služieb Sibírka.

Článok II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých pracovníkov organizácie v kolektívnom vyjednaní. Uznáva práva ZO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.
3. Na vykonávanie odborárskej funkcie poskytne zamestnávateľ jednému pracovníkovi pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3.
4. Zmluvné strany sa dohodli o zrážaní členských príspevkov zo mzdy zamestnancov.

Článok III

Zamestnanosť a pracovné podmienky

1. ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Pokiaľ to prevádzkové podmienky dovoľia, môže zamestnávateľ špecificky súhlasiť so zavedením pružného pracovného času zo závažných dôvodov na základe písomnej žiadosti pracovníka.

Pracovný čas

3. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
4. Zamestnancom, ktorých pracovný čas je 37 a ½ hodiny (prepočítané aj na znížené úväzky) zamestnávateľ umožňuje pružný pracovný čas nerovnomerne rozvrhnutý, pričom pružné pracovné obdobie je štvortýždňové a zamestnanec odpracuje fond pracovného času za daný kalendárny mesiac. Pružný pracovný čas po dohode so zamestnávateľom môžu uplatňovať zamestnanci TDÚ, SVI a ekonomicko – prevádzkového úseku v zmysle Zákonníka práce §88 - §89.
5. Prestávky v práci určené na jedlo a oddych sa pracovníkom poskytuje v trvaní 30 minút počas pracovného času v jednozmennej a tiež vo viaczmennej prevádzke.

Dovolenka

6. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov pracovníkov je deväť týždňov v kalendárnom roku v zmysle KZ vyššieho stupňa.
7. Zamestnanec, ktorý pracuje v priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času má nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

Pracovné voľno

8. Pracovné voľno bude pracovníkom poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane pracovníkov zmysle ZP. V prípade mimoriadnych okolností bude pracovníkovi poskytnuté neplatené voľno po vyčerpaní zákonnej dovolenky. Dĺžka neplateného voľna bude povolená podľa závažnosti vzniknutej situácie a možnosti organizácie.
9. Zamestnávateľ poskytne voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak, pri týchto osobných prekážkach v práci:
 - a) Vyšetrenie alebo ošetrovanie pracovníka v zdravotnom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v roku.

- b) Sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie do zdravotníckeho zariadenia podľa posúdenia lekára na nevyhnutne potrebný pracovný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak sprevádzanie bolo nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
- c) Úmrtie rodinného príslušníka:
- dva dni pri úmrtí manžela/-ky alebo dieťaťa + 1 deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - jeden deň na účasť na pohrebe rodiča, prarodiča alebo súrodenca / alebo rodiča, prarodiča, a súrodenca manžela/-ky/ a ďalší deň, ak pracovník obstaráva pohreb týchto osôb,
 - nevyhnutne potrebný čas – najviac na 1 deň na účasť na pohrebe na pohrebe prarodiča alebo inej osoby, ktorá nepatrí k najbližším príbuzným, ale v čase úmrtia žila v spoločnej domácnosti s pracovníkom,
- d) Svadba – pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.
- e) Jeden poldeň v týždni pri hľadaní nového zamestnania, ak pracovník dostal výpoveď z organizačných dôvodov po dobu zodpovedajúcu výpovednej dobe.
- f) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 11 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku.
- g) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť (tlačivo internej žiadosti) podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Prerokovanie výpovede a porušenia pracovnej disciplíny

10. Riaditeľka CSS Sibirka sa zaväzuje prejednať výpovede dané zamestnancom podľa § 63 b, a § 73 ZP s odborovou organizáciou.
11. Zamestnancom, s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63, ods.1 písm. b, dohodou vyplatí zamestnávateľ odstupné podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
12. Každé porušenie pracovnej disciplíny prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok IV.

Odmeňovanie zamestnancov

1. Pri odmeňovaní všetkých zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať podľa vnútorného predpisu CSS vypracovaného v súlade so 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, Zákonníkom práce, KZ vyššieho stupňa.
2. Pri zaradovaní do platového stupňa zamestnávateľ môže využívať ustanovenie § 7 ods. 4 a 5 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:

2.1.Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa .

2.2.Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určí tarifný plat podľa odseku zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:

sociálny terapeut, sociálny pracovník, fyzioterapeut, logopéd, poradca včasnej intervencie, psychológ, sestra, praktická sestra, opatrovateľ, sanitár, pracovníci ekonomického a prevádzkového úseku.

3. V zmysle Zákona č. 553/2003 Z.z. (Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov) podľa §14 b) patrí zamestnancom príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného vozidla vo výške 20€ patrí zamestnancom na pracovnej pozícii – „vodič, údržbár, záhradník – kumulovaná funkcia „. Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla vo výške 13€ patrí zamestnancom na pracovnej pozícii – „poradca včasnej intervencie“, vedúcim pracovníkom úsekov a riaditeľovi. Ďalšie podmienky so zamestnancami zamestnávateľ upraví v dohode o zverení motorového vozidla.
4. Zamestnávateľ bude informovať výbor ZO v dohodnutých termínoch /aspoň 1 krát za štvrťrok / o čerpaní mzdových prostriedkov organizácie.

Článok V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. V súlade s ustanovením § 146 ZP zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon Spoločenskej odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia pracovníkov v súlade s § 146 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zároveň s tým, že opatrenia na zabezpečenie odstránenia zistených nedostatkov v dohodnutom rozsahu budú v dohodnutom termíne odstránené v plnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ vykoná za účasti zástupcov ZV verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termíne stanovenom previerkovou komisiou.
3. Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle § 146 ZP právo výkonu kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok VI.

Sociálna oblasť

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých pracovníkov stravovanie stravovnými lístkami za nasledovných podmienok:
 - každý zamestnanec dostane stravné lístky podľa počtu pracovných dní v mesiaci v hodnote 4,20 €,
 - nárok na stravné lístky majú zamestnanci aj počas dovolenky,
 - noví a odchádzajúci zamestnanci majú nárok na alikvotný počet stravných lístkov,
 - nárok na ½ stravných lístkov majú aj zamestnanci, ktorí pracujú na 0,5 úväzok,
 - nárok na stravné lístky majú aj zamestnanci počas PN, maximálne však jeden kalendárny mesiac pri dlhodobej PN a inej ospravedlnenej absencii,
2. Pri prvom odchode do dôchodku vyplatí organizácia zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných plátov v zmysle Zákona o službe vo verejnom záujme.
3. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu 60% denného vymeriavacieho základu od 1. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.
4. Pri dovŕšení 50. a 60. roku života dostane zamestnanec odmenu vo výške svojho funkčného platu, ak je v CSS Sibírka zamestnaný na TPP viac ako 3 roky.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2021 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok VII.

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom č. 152/1994 a zákonom č. 341/2004 o verejnej službe v znení doplnkov. Sociálny fond tvorí 1,25 % z hrubého objemu miezd po odpočítaní náhrad. Prostriedky vytvorené na sociálnom fonde vyplatí pracovníkom v peňažnej forme po odpočítaní dane z príjmu. Tieto prostriedky budú vyplatené ako príspevok na stravu, dopravu, regeneráciu pracovných síl a môžu byť poskytnuté ako finančná výpomoc pri mimoriadnych životných udalostiach zamestnanca.
2. Na stravovanie sa zo sociálneho fondu prispieva zamestnávateľ v roku 2022 sumu: 0,40€,
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť finančnú výpomoc pri mimoriadnych udalostiach ako napr. pri náhlom ťažkom úraze s trvalými následkami/ úmrtí člena najbližšej rodiny zamestnanca, odstraňovaní následkov po požari, povodni, či inej živej pohrome bytu/ domu, kde má zamestnanec trvalé/ prechodné bývanie a iných závažných udalostiach. Opodstatnenie písomnej žiadosti na takýto finančný príspevok a jeho výška bude stanovená po vzájomnej dohode zamestnávateľa a odborovej organizácie a záleží od stavu finančných prostriedkov na SF. Podľa dohody zamestnávateľa o odborovej organizácie výška finančného príspevku môže byť max. 200 €.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom využívať počas prestávok na oddych priestory určené na rehabilitáciu a terapiu snoezelen za účelom regenerácie organizmu zamestnancom tak, aby neprichádzalo k narušeniu terapii prijímateľov sociálnych služieb. Zamestnanci môžu počas týchto prestávok cvičiť s využívaním náčinia a náradia a využívať priestory terapie snoezelen na relaxáciu.

Článok VIII.

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára s účinnosťou od 1.1.2022 do 31.12.2022, resp. do prijatia novej kolektívnej zmluvy, alebo jej dodatku..
2. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 kalendárnych dní, aby jeden exemplár tejto kolektívnej zmluvy bol na pracovisku a jeden exemplár bude uschovávať ZV ZO.
3. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s platnými právnymi predpismi sú neplatné.
4. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku tejto zmluve postupovať, ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu, alebo dodatok môže podať ktorákoľvek zmluvná strana, a to písomnou formou. Druhá zmluvná strana najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu na zmenu alebo dodatok písomne odpovie na predložený návrh.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa bude kontrolovať polročne.

V Bratislave dňa: 01.01.2022

Podpísaní:

Za výbor ZOO CSS Sibírka

Za CSS Sibírka

.....

.....

Mgr. Marta Guldanová

Mgr. Martina Betinová

predseda ZOO

riaditeľka CSS Sibírka



Centrum sociálnych služieb Sibírka, Sibírska 69, 831 02 Bratislava

Zamestnanec podľa §141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce žiada zamestnávateľa dňa..... o pracovné voľno s náhradou mzdy (náhrada funkčného platu), ktoré je možné vyčerpať v druhom polroku kalendárneho roka 2022.

V Bratislave.....

.....

Podpis zamestnanca

Schválil:

.....

Podpis vedúceho úseku