

**„Penzión“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany
Československej armády 1870, 955 01 Topoľčany
(ďalej len „Penzión“ ZSS)**

ako zamestnávateľ

**zastúpený Mgr. Jankou Krahulíkovou, riaditeľkou
na jednej strane**

a

**zamestnancami „Penzión“ ZSS
zastúpenými Renátou Uhlárovou, zamestnaneckým dôverníkom**

na druhej strane

v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, príslušnými ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o doplnení niektorých zákonov na rok 2012

uzatvárajú
podľa § 233a Zákonníka práce

DOHODU na rok 2012,

ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve
(ďalej len „dohoda“)

ČASŤ I. **Všeobecné ustanovenie**

Článok 1

Zamestnávateľ a zamestnanecký dôverník (ďalej len „zmluvné strany“) uzatvárajú dohodu za účelom úpravy individuálnych a kolektívnych vzťahov a dohodnutia vzájomných práv a povinností medzi zamestnávateľom „Penzión“ ZSS a zamestnancami zastúpenými zamestnaneckým dôverníkom.

Cieľom tejto dohody je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Obsahom dohody je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán v rozsahu uvedenom v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2012.

Článok 3

Touto dohodou sa upravuje:

- postavenie zamestnaneckého dôverníka organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania,
- platové podmienky zamestnancov,
- poskytovanie stravovania a tvorba a čerpanie sociálneho fondu,

Článok 4

Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „Penziónu“ ZSS, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom rozsah pracovného času tvorí najmenej $\frac{1}{2}$ ustanoveného týždenného pracovného času. Dohoda sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Časť II.

Postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckého dôverníka za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa, na ktorých sa nevzťahuje iná kolektívna zmluva, v kolektívnom vyjednávaní

uznáva práva zamestnaneckého dôverníka, ktoré vyplývajú z platných pracovnoprávných predpisov a tejto dohody.

2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnaneckého dôverníka „Penzión“ ZSS za jeho členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu jeho funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť zamestnaneckého dôverníka bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

2. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

3. Zamestnanecký dôverník je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Časť III.

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania

Článok 7

1. Zamestnávateľ vopred zo zamestnaneckým dôverníkom prerokuje:

- 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.

2. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

3. Na účely uvedené v odseku 1 zamestnávateľ poskytuje zamestnaneckému dôverníkovi potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho

stanoviská.

4. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

5. Zamestnanecký dôverník kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z dohody podľa § 233a Zákonníka práce a na tento účel je oprávnený najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 4 Zákonníka práce sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z dohody,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok 8 Pracovný čas

Týždenný pracovný čas pre zamestnancov je nasledovný:

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u 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 u 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.

V týždennom pracovnom čase zamestnanca nie je započítaná obedná prestávka.

Článok 9 Dovolenka

Výmera dovolenky zamestnancov „Penzión“ ZSS sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods.1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce nasledovne:

- a. základná výmera dovolenky je päť týždňov
- b. dovolenka vo výmere šiestich týždňov, patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku

Článok 10 Skúšobná doba

Maximálna skúšobná doba, ktorú možno dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve je najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej

pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je najviac deväť mesiacov.

Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Časť IV. Odmeňovanie zamestnancov

Článok 11 Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Zamestnancovi podľa prvej vety v súlade s § 76 ods. 1 Zákonníka práce patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 Zákonníka práce.

2. Zamestnancovi zamestnávateľ vyplatí odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce a v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:

- **vo výške troch funkčných plátov**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- **vo výške štyroch funkčných plátov**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

Článok 12 Odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer zamestnanca skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce; ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo porušil závažne pracovnú disciplínu.

Článok 13

Odmena a príplatky

1. Zamestnávateľ poskytne odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov až do sumy jeho funkčného platu.

2. Zamestnávateľ bude poskytovať príplatky za zmenu § 13 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7% platovej tarify triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 vo výške 20 eur.

Článok 14

Zvýšenie platových taríf

V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike budú v máji 2012 zmluvné strany pre Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa vo verejnom záujme vyjednávať pre rok 2012 zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v prílohe č. 3, č. 4, č. 5 a č. 7 k zákonu č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 15

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v súlade so zákonom č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond:

- a) povinným prídedom vo výške 1 % zo základu
- b) ďalším prídedom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- c) z ďalších zdrojov podľa zákona o sociálnom fonde alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu
- d) zo zostatku fondu z predchádzajúceho roku

2. Zmluvné strany sa zaväzujú že pri používaní sociálneho fondu na rok 2012 budú postupovať podľa „Zásad o tvorbe a použití sociálneho fondu“, ktoré sú v súlade so zákonom o sociálnom fonde a tvoria prílohu tejto dohody.

Článok 16 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce zabezpečovať zamestnancom počas pracovnej zmeny stravovanie formou stravných poukážok.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
3. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa „Zásad pre používanie sociálneho fondu“. Rozdiel v cene stravného lístka vrátane DPH si hradí každý zamestnanec sám.

Článok 17

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii v zmysle platných predpisov.

Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 18

1. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
2. Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.
3. Zamestnávateľ poskytne osobné ochranné prostriedky vrátane pracovných odevov, obuvi zamestnancom podľa „Zoznamu ochranných prostriedkov a pomôcok“ vypracovaného pre „Penzión“ ZSS.
4. V súlade s ustanovením zákona č. 124/2006 Z.z. a v znení zákona č. 355/2007 Z.z. sú zamestnanci povinní zúčastniť sa preventívnych lekárskech prehliadok.

Časť VII.
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 19

Individuálne nároky zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo, najmä v oblasti pracovno-právnej, mzdovej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Zamestnanec môže podať sťažnosť vo veciach vykonávania verejnej služby, ak sa domnieva, že jeho práva podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov a služobných predpisov boli porušené.
3. Zamestnanec sťažnosť podáva písomne a doručí ju zamestnávateľovi. Na vybavenie sťažnosti je príslušný riaditeľ.
4. Oznámenia na nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania (priamu i nepriamu diskrimináciu) na pracovisku rieši riaditeľ.
5. Po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

Článok 20

Kolektívne spory

1. Kolektívne spory sú spory o uzavretie dohody podľa §233a Zákonníka práce, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov dohody, z ktorej nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
2. Ak vzniknú kolektívne spory z plnenia záväzkov z dohody, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia s paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota. Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa spor rieši prostredníctvom sprostredkovateľa, rozhodcu, podľa ustanovení Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 21

Dohoda sa uzatvára na rok 2012 a nadobúda účinnosť 01. februára 2012 a končí 31. decembra 2012. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie dohody; táto

dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 22

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto dohody. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 23

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 24

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto dohody bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní.

Článok 25

Táto dohoda je účinná dňom 01. februára 2012 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 26

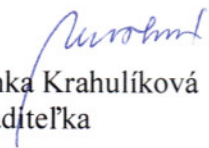
Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto dohody, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom úsekovom pracovisku; to platí obdobne pre zamestnaneckého dôverníka v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 27

Dohoda je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.


Topoľčany dňa 31. 01. 2012

za zamestnávateľa:


Mgr. Janka Krahulíková
riadiťka

„PENZION“ Zariadenie
sociálnych služieb Topoľčany
Čsl. armády 1870
955 01 TOPOĽČANY
-1-

za zamestnancov:


Renáta Uhlárová
zamestnanecký dôverník