

LUMEN - Specializované zariadenie, zariadenie pre seniorov
a domov sociálnych služieb, Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2014-2015

TREBIŠOV, MÁJ 2014

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

**Lumen Špecializované zariadenie, zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb
v Trebišove**

zastúpený riaditeľom **Ing. Jozefom Čičatkom** (ďalej len „zamestnávateľ“)

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu PZaSS pri LUMEN
v Trebišove**

zastúpená predsedníčkou Výboru ZO **Ing. Marcelou Balážovou** (ďalej len „odborová
organizácia“)

uzatvárajú

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

túto:

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

KOLEKTÍVNA ZMLUVA OBSAHUJE TIETO ČASTI:

- I. Všeobecné ustanovenia**
- II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**
- III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**
- IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky**
- V. Odmeňovanie zamestnancov**
- VI. Sociálna oblasť**
- VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**
- VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**
- IX. Prechodné a záverečné ustanovenia**

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 5. 12. 2012 číslo:4358/2012-RU19/35100. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. 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 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 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov , 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 ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OZVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „VPVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS".

Článok 3

Zmluva je záväzná pre :

- a) zmluvné strany a ich prípadných nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborovej organizácie (bývalí zamestnanci - dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a pod.)

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávanía v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 5

Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 6

Zamestnávateľ vytvorí podmienky na nevyhnutnú činnosť odborovej organizácii vo svojich priestoroch, najmä poskytne priestory na rokovanie orgánov základnej organizácii, technické a iné prostriedky na jej činnosť.

Článok 7

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 8

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne odborovým funkcionárom pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy. Poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy je podmienené zabezpečením nerušenej a plynulej prevádzky na pracovisku príslušného odborového funkcionára.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne mesačne zrážať zo mzdy zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie finančnú čiastku vo výške **1%** z jeho čistého mesačného zárobku. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu odborovej organizácie, najneskôr do 5 dní po vykonaní zrážky zo mzdy. Dohodu o zrážkach členských príspevkov na odborovú činnosť zo mzdy zamestnancov, zabezpečí odborová organizácia v súlade s ust. § 131 ods. 3 ZP.

Článok 11

Zamestnávateľ uznáva právo na účasť odborov na kolektívnom vyjednávaní, spolurozhodovaní, prerokúvaní a informovaní a kontrole vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce a jeho vykonávacími predpismi a ostatnými právnymi predpismi.

Článok 12

Zamestnávateľ uvoľní zamestnancov pre výkon volenej funkcie v odboroch, alebo pre prácu v odboroch. Volení zástupcovia odborov, ktorí sú opravným spolurozhodovať so zamestnávateľom, požívajú zvýšenú ochranu. Výkon funkcie v odborovom orgáne sa považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť voči voleným funkcionárom odborov všetky povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov.

Článok 13

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 14

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Článok 15

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 16

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.

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 17

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.**

Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do troch pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 18

Spolurozhodovanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého pracovného úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) **pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,**
- b) **vydávanie a zmeny pracovného poriadku,**
- c) **nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,**
- d) **určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien,**
- e) **určenie plánu dovolení,**
- f) **poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne,**
- g) **výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu,**
- h) **rozsah, tvorbu a použitie sociálneho fondu.**

Článok 19

Prerokovanie

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.

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť,**
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,**
- c) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,**
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,**
- e) zavedenie pružného pracovného času,**
- f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,**
- g) podmienky stravovania,**
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovania a zvyšovanie,**
- i) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,**
- j) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca**
- k) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania.**

Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 20

Informovanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

- a) zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- b) informuje o opatreniach vykonaných na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly,
- c) poskytne informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 21

Kontrolná činnosť

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.

Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 22

Kolektívne vyjednávanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 23

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 24

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.**

Článok 25

Pracovný pomer

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Článok 26

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ¹/₄ hodiny týždenne pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¹/₂ hodiny týždenne a zamestnanec, ktorý pracuje vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

V súlade s § 91 ods. 5 ZP sa prestávky na jedenie nezapočítavajú do pracovného času. Prestávky na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (*podľa §152 ods. 2 ZP pre poskytnutie stravy sa za pracovnú zmenu považuje odpracovanie 4 hod.*).

Článok 27

Pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý nasledovne:

Zamestnanci org. LUMEN -ŠZ,ZpS a DSS, Jilemnického TV

- THP, sociálni a výchovní pracovníci a rehabilitačná sestra (37,5 hod./týžd.)
Po-Pia 7.30-15.30
- Zdravotnícki pracovníci - úsekové sestry (37,5 hod./týžd.)
Po-Pia 6.00-14.00
- Ostatní zdravotnícki pracovníci - SZP, NZP a PZP (35 hod./týžd.)
denne ranná zmena - od 6.00 - do 18.00
nočná zmena - od 18.00 - do 6.00

- Stravovacia prevádzka (37,5 hod./týž.)
Po, Ut, Št, Pia, So od 6.00 - do 18.00
St od 6.00 - do 16.00
Ne od 6.00 - do 15.00
- Pracovňa(37,5 hod./týžd.) od 7.30 - do 15.30
- Upratovačky (37,5 hod/týžd.) od 7.30 - do 15.30
od 6.30 - do 14.30
- Vodiči(37,5 hod./týžd.)
od 7.30 - do 15.30
- Vrátnici (35 hod./týžd.)
denne ranná zmena od 6.00 - do 18.00
nočná zmena od 18.00 - do 6.00
- Údržba(37,5 hod./týžd.)
Po, Ut, Št, pia, So od 6.00 - do 18.00
St, Ne od 6.00 - do 16.00

Zamestnanci v pričlenených zariadeniach:

Nočľaháreň Trebišov:

- Vedúci (37,5 hod./týžd.)
Po - Pia od 7.30 - do 15.30
- Ostatní pracovníci (35 hod./týžd.)
denne ranná zmena od 6.00 - do 18.00
nočná zmena od 18.00 - do 6.00

Zariadenie podporovaného bývania Sečovce:

- Vedúci (37,5 hod./týžd.)
Po - Pia od 7.30 - do 15.30
- Ostatní pracovníci (35 hod./týžd.)
denne ranná zmena od 7.00 - do 19.00
nočná zmena od 19.00 - do 7.00

Zariadenie núdzového bývania Sečovce:

- Vedúca (37,5 hod./týžd.)
Po - Pia od 7.30 - do 15.30

Krízové stredisko a Domov sociálnych služieb/ambulantná forma Trebišov

- Vedúca, pedagog, a soc. pracovníci (37,5 hod./týžd.)
Po - Pia od 7.30 - do 15.30

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ako jednorazové hmotné zabezpečenie uvoľňovaného zamestnanca a to nasledovne :

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. 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 najmenej v sume

- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
- b) **dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
- c) **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
- d) **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky**,
- b) **dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
- c) **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
- d) **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
- e) **päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné

alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa ZP.

(6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 29

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval minimálne 3 roky u zamestnávateľa, u ktorého mu nadobúda nárok na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

Článok 30

Základná výmera dovolenky je **päť týždňov v kalendárnom roku** podľa platnej KZ vyššieho stupňa. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** dovolenky patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši **33 rokov** veku.

ČASŤ V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 31

Pri odmeňovaní zamestnancov sa postupuje v súlade s ustanoveniami Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Od 1. januára 2014 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia:

- a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur,
- b) osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 4 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur.
- c) Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 5 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur.

Článok 32

Zamestnanec má zaručený funkčný plat, ktorý sa rovná súčtu tarifného platu podľa jeho zaradenia do platového stupňa príslušnej platovej triedy a príplatkov určených pevnou mesačnou sumou. Zamestnanec má ďalej nárok na vyplatenie obligatórnych príplatkov, ktorými sú:

- a) príplatok za zmenu
- b) príplatok za prácu vo sviatok
- c) príplatok za prácu v noci
- d) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu
- e) platová kompenzácia za sťažený výkon práce
- f) príplatok za riadenie
- g) príplatok za zastupovanie.

Ostatné zložky platu sú nenárokovateľné:

- h) osobný príplatok
- i) odmeny.

Článok 33

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a pracovné činnosti s prevahou duševnej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 8 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy do ktorej ich zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy

musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností. Zamestnávateľ po dohode s odbormi určil nasledovný okruh pracovných činností.

- vrátnik
- pracovníci v práčovni a krajčírka
- údržbár
- vodič
- upratovačka
- kuchár
- pomocná sila v kuchyni
- opatrovateľka
- PZP (pomocná zdravotná pracovníčka), sanitár, sanitárka

Článok 34

Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí v ktorom pôsobia

- chemické faktory,
- karcinogénne faktory a mutagénne faktory
- biologické faktory
- prach
- fyzikálne faktory.

Zamestnancom patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej a štvrtej kategórie.

Okrem tejto nárokovej kompenzácie môže zamestnávateľ podľa § 11 ods. 5 zákona o odmeňovaní poskytnúť zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, keď zamestnanec vykonáva práce zaradené do 2. kategórie.

V podmienkach organizácie Lumen ide o manipuláciu s bielizňou kontaminovanou biologickým materiálom a práce, pri ktorých nemožno vylúčiť kontakt s klientmi alebo biologickým materiálom. Platová kompenzácia a výška kompenzácie sa priznáva zamestnancom nasledovných profesií:

- zdravotné sestry, úsekové sestry, rehabilitačná sestra
- sociálni a ergoterapeuti
- opatrovateľky, zdravotné asistentky
- sanitárky
- pracovníčky práčovne, krajčírka
- upratovačky na ležiacom oddelení a ambulancii
- údržbári
- a
- všetci pracovníci v pričlenených zariadeniach.

Platová kompenzácia sa poskytuje v rámci rozpätia 10 až 23 % platovej tarify 1. platového stupňa 1. platovej triedy základnej stupnice PT v súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. § 11 ods. 5 v znení neskorších predpisov.

Článok 35

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia **2,1 % až 16,7 %** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Článok 36

Príplatok za prácu v S-N, vo sviatok a nočný príplatok

Zamestnancovi patrí :

- za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu podľa § 16 zák. č. 553/2003 Z.z., za prácu v noci sa považuje práca vykonávaná medzi 22. hodinou a 5. hodinou,
- za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu podľa § 17 zák. č. 553/2003 Z.z.,
- za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu, podľa § 18 zák. č. 553/2003 Z.z.. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Článok 37

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi patrí k tarifnému platu príplatok za riadenie. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce v rozpätí 3 - 20% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zaradený v rámci IV. stupňa riadenia pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 38

Osobný príplatok

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov osobný príplatok podľa § 10 zák. č. 553/2003 OZVZ maximálne do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 39

Príplatok za zastupovanie

- a) Ak zastupuje zamestnanec vedúceho zariadenia po dobu dlhšiu ako 4 týždne, patrí mu po dobu zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca. Príplatok sa priznáva s účinnosťou od prvého dňa zastupovania. Za zastupovanie do stanovenej hranice 4 pracovných týždňov odmena nepatrí.
- b) Ak zastupuje vedúci zamestnanec iného vedúceho zamestnanca a toto zastupovanie nieje súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa ods. a) po dobu zastupovania príplatok v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca. Pôvodne určený príplatok za riadenie zastupujúcemu zamestnancovi počas zastupovania nepatrí.
- c) Návrh na priznanie príplatku pri zastupovaní podáva priamy nadriadený zamestnanca zastup, vedúceho.

Článok 40

Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu:

- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy,

- poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstraňovaní ich následkov, alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia, alebo života
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Článok 41

Plat zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnávateľa a zamestnanca.. Zamestnávateľ sa zaväzuje neposkytovať informácie o výške platu a platových záležitostiach jednotlivých zamestnancov (okrem kontrolných orgánov, ak k tomu udelí súhlas zamestnanec a v prípadoch keď to zamestnávateľovi vyplýva zo všeobecne právnych predpisoch (*pri exekúcii, trestnom konaní a pod.*)).

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 42

Vzdelávanie

Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ prerokuje s V-ZO zásady ďalšieho vzdelávania, so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa.

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch poriadaných odborovým zväzom PZaSS a na seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

Článok 43

Sociálny fond

V súlade so Zákonom o sociálnom fonde a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa sa zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou, že celkový prídel do sociálneho fondu bude tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1 %

b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ poskytne výboru ZO prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v lehote do 2 mesiacov po uplynutí kalendárneho roka.

Článok 44

Stravovanie

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu v zmysle zákona č. 591/2007 Z.z. o sociálnom fonde, ktorý mení a dopĺňa zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde podľa platných Zásad SF na príslušný rok.

Článok 45

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených s DDS najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov v súlade s KZVS.

Článok 46

Z finančných prostriedkov odb. organizácie sa poskytnú peňažné dary pri jubileách :

- pri dovŕšení životného jubileá 50 rokov sa poskytne peňažný dar v hodnote 100 €
- pri odchode do dôchodku sa poskytne peňažný dar v hodnote 100 €
- u zamestnancov, ktorí majú v organizácii odpracovaných najmenej 25 rokov sa pri odchode do dôchodku poskytne peňažný dar v hodnote 120 €

Článok 47

Z finančných prostriedkov odb. organizácie možno poskytnúť príspevok na úhradu nákladov pri účasti detí našich zamestnancov v zdr. ozdravovniach a školách prírody podľa počtu záujemcov o príspevok od 30 až do 50 % celkových nákladov pobytu.

Článok 48

Pri príležitosti vianočných sviatkov odborová organizácia poskytne svojim zamestnancom peňažné resp. vecné dary nasledovne :

- pre zamestnancov do hodnoty max. 20 €
- pre deti zamestnancov vo vek. kateg. od 0 - do 15 rokov (resp. tých, ktorí ešte navštevujú ZS) do hodnoty max. 5 €
- pre bývalých zamestnancov (dôchodcov, členov odb. org.) do hodnoty max. 10 €

Článok 49

a) Pri organizovaných zájazdoch v tuzemsku i v zahraničí ako aj pri rekreáciách možno z prostriedkov odb. organizácie prispieť na úhradu nákladov až do výšky 100 % celkovej hodnoty nákladov.

b) V záujme starostlivosti o zdravie zamestnancov zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na rekondičné pobyty našich zamestnancov a na liečebné (kúpeľné) pobyty zamestnancov mimo rámca hradenej kúpeľnej liečby zo SP. Účasť zamestnancov na týchto pobytoch je podľa ich vlastného výberu a uváženia. Výška príspevku zo SF je stanovená v zásadách SF na príslušný rozpočtový rok po predložení žiadosti o príspevok (predpísané tlačivo) a preukázateľných výdavkov (predfaktúra, faktúra, pokladničný doklad, potvrdenie a pod.) Príspevok sa poskytuje len do výšky dohodnutého rozpočtu SF v danom roku a nie je naň právny nárok. Žiadosť zamestnancov o príspevok schvaľuje odborový orgán a zamestnávateľ. Z odborových prostriedkov sa na tento účel poskytne príspevok vo výške

70 €. Pri účasti na rekondičnom, alebo liečebnom pobyte patrí zamestnancovi príspevok 1x za obdobie 3 rokov.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 50

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (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 (ďalej len ô zákon č. 355/2007 Z.z.) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 51

Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby zaktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky.

Zamestnávateľ najmä určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. 1) zákona č. 124/2006 Z.z.

Článok 52

Zamestnávateľ zaraďuje zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom zdravotnej služby.

Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vykonáva hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác podľa § 30 až 42 zákona č. 355/2007 Z.z.. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť uhrádza zamestnávateľ.

Článok 53

Zamestnávateľ je povinný zástupcovi zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť mu pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon jeho funkcie.

Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu ako funkcionári odborovej organizácie.

Článok 54

Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP najmä:

- a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok
- b) kontrolovať či zamestnávateľ vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrowaní
- c) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
- d) na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 55

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 56

1. Individuálne nároky

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho,
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa,

- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, sa môže zamestnanec obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

Článok 57

2. Kolektívne spory

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode bude sa postupovať podľa zákona č. 2/1191 Zb.

Časť IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 58

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovej stránke zriaďovateľa a platí do 31.12.2015. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
4. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiada.

6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, nauzátvrajú ju v tiesni, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trebišove dňa 20.5.2014

Ing. Jozef Čičaľko
riaditeľ org. Lumen

Ing. Marcela Balážová
predsedníčka základnej
odb. org.