

Domov sociálnych služieb pre deti a dospelých SIBÍRKA
Sibírska 69, 831 02 Bratislava

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ROK 2012

Riaditeľ Domova sociálnych služieb pre deti a dospelých Sibírka, Sibírska 69, Bratislava

a

odborová organizácia zastúpená výborom ZO

v zmysle Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u **na rok 2012**

Všeobecné ustanovenia

Článok 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.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa sa upravujú:

- ustanovenia Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. a následných predpisov
- § 74, § 86, ods 1, § 87, § 88, § 90, § 93, ods.3, § 97,ods.7 a 10, §111
- Pracovné podmienky / sociálne, BOPZ a i./
- Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých pracovníkov DSS.

Článok 4

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.

Postavenie odborovej organizácie

Článok 5

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.

Článok 6

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskej funkcie poskytne jednému pracovníkovi pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli o zrážaní členských príspevkov zo mzdy zamestnancov.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 8

ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 9

Pokiaľ to prevádzkové podmienky dovoľia, môže zamestnávateľ špecificky súhlasiť so zavedením pružného pracovného času zo závažných dôvodov na základe písomnej žiadosti pracovníka.

Článok 10

Prestávky v práci na jedlo a oddych sa pracovníkom poskytujú v trvaní 30 minút pri 8 hod. dennej pracovnej dobe. V prípade, že pracovná zmena presahuje 10.5 hodiny, započítava sa do doby odpočinku ďalších 15 minút. Tieto prestávky sa budú po dohode s vedúcou sestrou realizovať tak, aby bola zabezpečená plynulá prevádzka v zariadenia.

Článok 11

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.

Organizácia poskytne voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku pri týchto osobných prekážkach v práci:

1. Vyšetrenie a ošetrovanie pracovníka v zdravotnom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v roku.
Sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie do zdravotníckeho zariadenia podľa posúdenie lekára na nevyhnutne potrebný pracovný čas. Tento čas sa započíta do čerpania 7 dní. Pracovné voľno sa poskytne, ak nie je možné vykonať vyšetrenie mimo pracovného času.
2. Úmrtie rodinného príslušníka:
dva dni pri úmrtí manžela 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/ 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.
3. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na 1 deň na vlastnú svadbu.
4. Jeden poldeň v týždni pri hľadaní nového zamestnania, ak pracovník dostal výpoveď z organizačných dôvodov po dobu zodpovedajúcu výpovednej dobe.

Článok 12

Riaditeľ domova sa zaväzuje prejednať výpovede dané zamestnancom podľa § 63 b, a § 73 ZP s odborovou organizáciou.

Článok 13

Zamestnancom, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63, ods.1 písm. b, dohodou vyplatí zamestnávateľ odstupné podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 14

Každé porušenie pracovnej disciplíny prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou. Skúšobná doba u nových zamestnancov bude predĺžená o ďalšie tri mesiace t.j. 3+3, s tým, že zamestnávateľ, ale aj pracovník môže odísť v tejto dobe kedykoľvek bez udania dôvodu.

Článok 15

Zamestnávateľ bude informovať výbor ZO v dohodnutých termínoch /aspoň 1 krát za štvrtrok / o čerpaní mzdových prostriedkov organizácie.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 16

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.

Článok 17

Zamestnávateľ vykoná za účasti zástupcov ZV verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termíne stanovenom previerkovou komisiou.

Článok 18

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle § 146 ZP právo výkonu kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Sociálna oblasť

Článok 19

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých pracovníkov stravovanie stravovacími lístkami za nasledovných podmienok:

- každý zamestnanec dostane stravné lístky podľa počtu pracovných dní v mesiaci v hodnote 3 €,
- 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 3 za sebou idúce mesiace pri dlhodobej PN a inej ospravedlnenej absencii.

Článok 20

Stravovanie sa bude poskytovať aj dôchodcom, ktorí v organizácií pracovali v čase ich odchodu do dôchodku za rovnakú cenu ako zamestnancom za predpokladu, že zariadenie získa vlastnú stravovaciu prevádzku.

Článok 21

Pri prvom odchode do dôchodku vyplatí organizácia zamestnancovi odchodné vo výške 2 mesačných priemerných platov v zmysle Zákona o službe vo verejnom záujme.

Článok 22

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických pracovníkov je deväť týždňov v kalendárnom roku. Týždenná pracovná doba základná je 37,5 hodín, v trojzmennej prevádzke 35 hodín.

Článok 23

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 a regeneráciu pracovných síl. Na obed sa prispieva v roku 2012 sumou 0,15 €.

Článok 24

Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa náhrady príjmu zvyšujú z 55% na 60% denného vymeriavacieho základu od 4. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 25

Zamestnávateľ umožní aplikovať vodoliečebné procedúry fyzioterapeutom zariadenia zamestnancom pri dodržiavaní podmienok:

- mimo pracovného času
- v deň na to určený (štvrtok po 17,00 hod.)
- vopred prihlásený
- na vlastnú zodpovednosť

Zamestnávateľ umožní 5x ročne zamestnancovi absolvovať masáže na pôde zariadenia, pri dodržiavaní podmienok :

- mimo pracovného času
- v deň na to určený (pondelok po 15,00 hod.)
- vopred prihlásený
- na vlastnú zodpovednosť

Závěrečné ustanovenia

Článek 26

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára s účinnosťou odo dňa jej podpísania na 1rok.

Článek 27

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 kalendárnych dní, aby jeden exemplár tejto kolektívnej zmluvy bol na pracovisku a jeden exemplár bude uschovávať ZV ZO.

Článek 28

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.

Článek 29

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.

Článek 30

Zmluvné strany sa dohodli, že platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa bude kontrolovať polročne.

Článek 31

Zmluvné strany sa dohodli, že 30 dní pred vypršaním platnosti tejto zmluvy začnú spolu rokovať o uzatvorení novej.

V Bratislave dňa: 29. 2. 2012

Podpísaní: Za výbor ZO Nagyová Mária
predsedkyňa

PhDr. Pavel Komrska
riadiateľ