

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020

**uzavretá v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom
vyjednávaní, Zákonníkom práce, zákonom č. 553/2003 Z. z.
o výkone práce vo verejnom záujme,
a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi
v znení ich neskorších predpisov
a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020**

ZMLUVNÉ STRANY

**Domov dôchodcov a domov sociálnych služieb
IČO 00648515
Záhonok 3205/2, Zvolen
zastúpený PhDr. Máriou Machayovou
riaditeľkou**

a

**Základná organizácia
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb
pri Domove dôchodcov a domove sociálnych služieb, Záhonok
3205/2 Zvolen
zastúpená Bc. Darinou Klimkovou
predsedníčkou výboru ZO**

Časť I.

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva (ďalej "KZ") upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Domovom dôchodcov a DSS, Záhonok 3205/2, Zvolen (ďalej aj „DD a DSS“ resp. „zamestnávateľ“) a zamestnancami. Cieľom KZ je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj a oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšovať ich životné a pracovné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému plneniu všetkých úloh zamestnávateľa.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ak nie je v nej dohodnuté inak. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Kolektívna zmluva zahŕňa záväzky, prijaté dohody a záväzky dohodnuté v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na roky 2019 - 2020 v rozsahu finančných možností zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať informácie v dohodnutom rozsahu s cieľom zachovať sociálny zmier.
5. KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhu na zmenu sa začne rokovať najneskôr do 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Dohodnutá zmena KZ musí byť prijatá písomným dodatkom k tejto KZ a podpísaná obidvoma zmluvnými stranami.

Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. KZ sa uzatvára na dobu do 31.12.2020.
2. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovej stránke DD a DSS.

Článok 3

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 (päť) rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.
2. Zamestnávateľ doručí po jednej kópii KZ všetkým vedúcim úsekov a stredísk DD a DSS.
3. Vedúci zamestnanci oboznámia svojich podriadených zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia formou pracovnej porady.
4. Novoprijatých zamestnancov oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinností vyplývajúcich z príslušných ustanovení ZP.

Časť II.

Článok 5

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

1. Pre činnosť odborovej organizácie bude DD a DSS vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia zariadenia a na zasadania výboru odborovej organizácie.

Článok 6

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).

Článok 7

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach a internej smernice o postupe pri prijímaní, evidovaní, vybavovaní a kontrole vybavovania sťažností.

Článok 8

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Činnosť odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ustanovenia § 136 ods.1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
3. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie (zasadnutie výboru ZO) v zmysle § 240 ods. 5 ZP bezplatne, v primeranom rozsahu

miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou údržbou.

4. Funkcionári odborovej organizácie:

- a) sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak,
- b) nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní,
- c) sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení,
- d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s príslušnými funkcionármi odborovej organizácie môže skončiť zamestnávateľ len s predchádzajúcim súhlasom výboru odborovej organizácie,
- e) rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa predchádzajúcich odsekov sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 9

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch na:
 - čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v súlade s § 87, odst. 2 Zákonníka práce na obdobie 12 mesiacov
 - zavedenie pružného pracovného času
 - začiatok a koniec pracovného času
 - podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok
 - vydanie pracovného poriadku
 - vydanie pravidiel BOZP
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (v zmysle zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce
 - organizácie práce v noci

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- náhrada škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 50,00 €
- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

c) informovať odborovú organizáciu najmä o:

- zásadných otázkach svojho rozvoja
- zámeroch personálnych zmien, ktoré sa týkajú viac ako 10 % zamestnancov organizačnej štruktúry
- sociálnej politiky zamestnávateľa v príslušnom roku
- o chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- vykonávanie periodických previerok BOZP
- odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP

Článok 10

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmluvný vzťah so zamestnávateľom v zmysle článku 6 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmluvného vzťahu z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Časť III.

Článok 11

Pracovnoprávne vzťahy

1. 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.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom využívanie pružného pracovného času v súlade so Zákonníkom práce a Pracovným poriadkom DD a DSS Zvolen, Záhonok.

3. Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na celodenné vyšetrenie alebo ošetrovanie sa neuplatňuje pružný pracovný čas.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa § 138 čl.2 ZP pracovné voľno v rozsahu najviac na 1 deň s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov a to na základe predloženého potvrdenia z transfúznej stanice.
5. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
6. V zmysle § 106 ods. 2d) Zákonníka práce v DSS Symbia nárok na dodatočnú dovolenku v rozsahu 1 týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých, aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. V DSS Symbia prislúcha dodatočná dovolenka zamestnancom na pracovnej pozícii:
 - a) opatrovatelka
 - b) fyzioterapeutka
 - c) inštruktorka sociálnej rehabilitácie
7. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek, s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ je povinný určiť čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky na strane zamestnanca.
8. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (po priznaní Sociálnou poisťovňou), ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 12

Platové podmienky

1. Pri zaradovaní zamestnancov do tarifných tried a ich odmeňovaní bude zamestnávateľ postupovať podľa 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 a Mzdového poriadku DD a DSS.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2020 o 10,0 %.

3.

Článok 13 Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v trvalom pracovnom pomere, ktorý trvá najmenej päť rokov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
2. Zamestnancom, ktorých pracovný pomer trvá menej ako päť rokov, poskytne zamestnávateľ pri dosiahnutí 50 rokov odmenu až do sumy jeho funkčného platu (§ 20, písm. 1, ods. c) zákona č. 553/2003 Z.z.).
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v trvalom pracovnom pomere, ktorý trvá najmenej päť rokov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
4. Zamestnancom, ktorých pracovný pomer trvá menej ako päť rokov, poskytne zamestnávateľ pri dosiahnutí 60 rokov odmenu až do sumy jeho funkčného platu (§ 20, písm. 1, ods. c) zákona č. 553/2003 Z.z.).

Článok 14 Výplata platu a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do dvanásteho dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca na účet zamestnanca, ktorý si osobne určil.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, člena odborovej organizácie, na účet odborovej organizácie 1 % z čistého mesačného príjmu člena ZO.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Časť IV.

Článok 15

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, sociálna politika

1. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania, organizácie práce a prostriedkov.
2. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci:
 - a) vykonáva opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - b) zlepšuje pracovné podmienky a prispôsobuje ich zamestnancom; zohľadňuje pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,
 - c) vydáva vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dáva pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - d) zaraďuje zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustí aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - e) vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia, bezplatne poskytuje zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy a vedie evidenciu o ich poskytnutí, udržiava osobné ochranné pracovné prostriedky v použiteľnom a funkčnom stave a dbá o ich riadne používanie,
 - f) znáša náklady spojené so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; tieto náklady nesmie presunúť na zamestnanca,
 - g) preukázateľne oboznamuje každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overuje ich znalosť, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou pred nimi.

Článok 16

Kontrola odborovým orgánom

1. Odborová organizácia v záujme kontroly stavu BOZP u zamestnávateľa má právo v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

2. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci :
 - a) umožní zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokuje otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 - b) zabezpečí vykonávanie činnosti bezpečnostno-technickej služby v zmysle platných predpisov

3. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 a § 149 zákona č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 17

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ v oblasti zdravotnej starostlivosti je povinný plniť úlohy, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov.

2. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z . z.).

Článok 18

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. DD a DSS sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie.
2. DD a DSS umožní zvyšovanie kvalifikácie zamestnancom, ktorí sa rozhodnú pre štúdium v odbore, ktorý umožní skvalitnenie poskytovaných služieb v zariadení DD a DSS.

Článok 19

Stravovanie

1. DD a DSS sa zaväzuje podľa § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. DD a DSS poskytuje zamestnancom pracujúcim v nočnej zmene stravné poukážky, na ktoré prispieva čiastkou podľa Zákonníka práce, resp. platnej Kolektívnej zmluvy.
3. DD a DSS poskytne zamestnancovi stravné poukážky, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených DD a DSS.
4. DD a DSS prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla a zo sociálneho fondu v zmysle Prílohy č. 1 KZ. Nárok na stravné nevzniká počas riadnej dovolenky, pracovnej neschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, platených sviatkov a ďalších prekážok v práci.

Článok 20

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len ZSF).

2. Povinný prídela je vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Ďalší prídela podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov je 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov. Celkom pre rok 2020 je tvorba sociálneho fondu 1,05 % zo súhrnu hrubých miezd, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Rozpis tvorby SF na rok 2020 je uvedený v prílohe č. 1 – Rozpočet sociálneho fondu na rok 2020.

3. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte DD a DSS. Na tento účet sa finančné prostriedky prevádzajú do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídela. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
4. Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu je možné až po odsúhlasení oboma zmluvnými stranami.
5. Použitie a čerpanie sociálneho fondu je uvedené v prílohe č. 1 - Rozpočet sociálneho fondu na rok 2020.

Pravidlá pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu

- a) Príspevok na stravovanie vo výške **0,15 € na jedno hlavné jedlo** a odpracovaný deň v mesiaci zamestnancom podľa čl. 19 tejto KZ.
- b) DD a DSS poskytnú štvrťročne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť v sume 20,00 € každému zamestnancovi, ktorý:
 - je v evidenčnom stave ku dňu vyplácania príspevku,
 - má trvalé bydlisko mimo miesta pracoviska
 - jeho príjem za kalendárny mesiac vrátane príplatkov a odmien podľa § 4 ods.1 písm. l – t zákona č. 553/2003 Z. z. nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku za ktorý sa tvorí fond
 - jeho skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou mestskej hromadnej dopravy a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 7,00 € mesačne.
 - DD a DSS vyplatí zamestnancom pomernú časť príspevku, ak zamestnanec nesplní uvedené podmienky v niektorom mesiaci sledovaného štvrťroka.
 - výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukázať. Zamestnávateľ je povinný sledovať príjem zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.
pojmom štvrťrok sa označuje kalendárny štvrťrok (napr. 1. štvrťrok: január – marec, a pod.)

- c) DD a DSS poskytnú zamestnancom v mzde za mesiac november jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania ak:
- odpracovali u zamestnávateľa v danom roku viac ako tri mesiace
 - a sú v evidenčnom stave ku dňu vyplácania príspevku (t.j. k poslednému dňu v mesiaci za ktorý sa príspevok vypláca).

Výška príspevku na dopravu:

vzdialenosť	mesačný príspevok	vzdialenosť	mesačný príspevok
0 – 15 km	30,00 €	16 – 30 km	40,00 €
31 – 45 km	50,00 €		

- d) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pomernú časť príspevku, ak má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Pravidlá pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily a kultúru.

1. Nárok na príspevok majú zamestnanci, ktorí uzatvorili pracovný pomer pred 1. januárom príslušného kalendárneho roka a nárok na pomernú časť tohto príspevku majú zamestnanci, ktorí uzatvorili pracovný pomer v priebehu príslušného kalendárneho roka ak:
 - odpracovali u zamestnávateľa v danom roku viac ako tri mesiace
 - a sú v evidenčnom stave ku dňu vyplácania príspevku (t.j. k poslednému dňu v mesiaci za ktorý sa príspevok vypláca).
2. Výška príspevku závisí od dĺžky týždenného pracovného času. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pomernú časť príspevku, ak má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Článok 21

Doplnkové dôchodkové sporenie

DD a DSS prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí uzatvorili zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Časť V Článok 22 Záverečné ustanovenia

1. Kontrolu plnenia KZ vykonávajú zmluvné strany priebežne.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu Základnej odborovej organizácie pri DD a DSS.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Zvolene, dňa 18.12.2019

Domov dôstojníkov
Základná organizácia ZO OZ ZaSS
pri DD a DSS Záhonok, Zvolen

.....
štatutárny zástupca
DD a DSS Záhonok, Zvolen

org. o
SLOVENSKO
ZDRAVOTNÍČKA
ZÁKONNÍK
ZÁKONNÍK
ZÁKONNÍK
ZÁKONNÍK

.....
predseda výboru ZO OZ ZaSS
pri DD a DSS, Záhonok, Zvolen

Príloha č. 1

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2020

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu vychádzajú z ustanovenia zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov a zákona č. 280/1995 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov.

Zmluvné strany sa dohodli na tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu takto:

Tvorba sociálneho fondu

1. zostatok prostriedkov sociálneho fondu k 30.11. 2019	2 879,43 €
2. tvorba SF 1 % § 3 ods. písm. a)	14 900,00 €
3. tvorba SF 0,05 % (KZVS na rok 2020)	750,00 €

S p o l u : **18 529,43 €**

Použitie sociálneho fondu

1. príspevok na stravovanie zamestnancov	3 200,00 €
2. príspevok na regeneráciu pracovnej sily, účasť na kultúrnych a športových podujatiach	10 829,43 €
3. príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania	4 500,00 €

S p o l u : **18 529,43 €**