

**„JESEŇ ŽIVOTA“, Zariadenie sociálnych služieb Levice,
Družstevnícka č. 22, 934 80 Levice**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**Uzavretá medzi riaditeľkou „JESEŇ ŽIVOTA“
ZSS v Leviciach a Základnou odborovou organizáciou „JESEŇ ŽIVOTA“ Spojený DD a
DSS, Družstevnícka 22, Levice**

na rok 2021

**„JESEŇ ŽIVOTA“ Zariadenie sociálnych služieb,
Družstevnícka 22, 934 80 Levice**

zastúpený riaditeľom

Mgr. Annou Psárskou

a

Základná odborová organizácia pri „JESEŇ ŽIVOTA“ ZSS Levice

zastúpená predsedom ZO

Adrianou Cserbovou

uzatvárajú v zmysle § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 519/1991 Zb. a v znení zákona č. 222/1996 Z.z. kolektívnu zmluvu na rok 2021

Všeobecné ustanovenia

Kolektívna zmluva sa uzatvára s poukázaním na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorá bola uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d/ zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a ktorá bola podpísaná medzi zamestnávateľmi v súlade s § 1 ods.1 písm. a/ až i/ zákona č. 553/2003 Z. z, Konfederáciou odborových zväzov SR a Nezávislými kresťanskými odbormi dňa 20.12.2020, s účinnosťou od 1.1.2021 do 31.12.2021. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Základná odborová organizácia – ďalej len ZO má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 36 písm. b Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a soc. služieb a z plnomocenstva zo dňa 21.01.2021, ktorým výbor ZO , jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Adrianu Cserbovú. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 k tejto zmluve.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou .
3. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborej org. a zamestnávateľa označenie " Zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva – KZ, namiesto Zákonníka práce skratka ZP a namiesto kolektívnej dohody – KD.

Článok 2

Uznanie odborej organizácie a zamestnávateľa.

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu, ZO uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenia .

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1.2021 a platí do 31.12.2021. Pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán. Na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok .
3. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ jej rovnopis doručiť predsedovi ZO v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. ZO sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia cez zamestnávateľa v rámci pracovných porád. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom zariadenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 41 ods. 1. ZP

Článok 7

Výplata platu, preddavky na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr 9 deň po ukončení predchádzajúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu SK89 7500 0000 0040 0803 6698 založeného v ČSOB pobočka Levice.
4. ZO 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.

Článok 8

Platové tarify

1. Stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú vo výške základných stupníc platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platných od 01. januára 2020.
2. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 ods. 4 v rámci rozpätia najnižšej platovej triedy a najvyššej platovej triedy môže zamestnávateľ v zmysle § 7 ods. 4 určiť tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 bez závislosti od dĺžky započítanej praxe najviac po stupeň 12. Zamestnanca s dĺžku praxe nad 37 rokov zaradí do prislúchajúceho stupňa platovej tarify v rozmedzí 13 – 14. Organizácia si vyhradzuje individuálne posúdenie pracovníka a na základe náročnosti a kvality určí zaradenie pracovníka
3. Okruh pracovných činností:
- opatrovateľ, údržbár- vodič, pracovníčky práčovne, upratovačky, vrátnici, kuchárky, pomocnice v kuchyni.

Článok 9

Kolektívne vzťahy a povinnosti zmluvných strán

Obdobie soc. zmiery a jeho porušenie:

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie soc. zmiery s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmiery, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk o výtluku pri splnení zákonných podmienok stanovených v z. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných Práv a slobôd tým nie je ustanoveniami

predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 10

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku 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 riešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, soc. vecí a rodiny SR./ďalej len ministerstvo/.
3. Ak zlyhá predchádzajúca možnosť majú zmluvné strany na základe spoločnej dohody právo využiť rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 11

Riešenie a vybavovanie sťažností

1. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnancov budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach

Článok 12

Zabezpečenie činnosti ZO

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO. Podľa § 240 ods. 2,3,4,5,6,7,8,9,10 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje počas doby trvania ZO poskytnúť jej:
 - možnosť využívať jednu telefónnu a faxovú linku na vybavovanie pracovných záležitostí
 - počítačové spojenie vrátane využívania internetového spojenia
 - poskytnúť spoločenskú miestnosť zariadenia za účelom odborových stretnutí a zasadnutí ZO – riadiacich orgánov so zamestnancami
 - priestory na zverejňovanie informácií ZO – nástenka
 - v prípade nutnosti použiť služobné vozidlo na odborové školenia.

Článok 13

Spolurozhodovanie a súčinnosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ:

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas ZO alebo spolurozhodovať alebo dohodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /§ 39 ZP/
- ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov/ 48 ods.4/
- vydanie prac. poriadku /§ 84 ZP/
- nerovnomerné rozvrhnutie prac. času /§ 87 ods. 1 ZP/
- zavedenie pružného pracovného času /§ 88 ods. 1 ZP/
- začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien, oznámi to Písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné/ § 90 ods. 4/
- čas potrebný na osobnú očistu / § 90 ods. 10/
- určenie podmienok poskytnutia na odpočinok a jedlo /§ 91 ods.2 ZP/
- rozsah a podmienky práce nadčas /§ 97 ods.9/
- prijatie plánu dovoleniek /§ 111 ods. 1 ZP/
- hromadné čerpanie dovoleniek /§ 111 ods. 2 ZP/
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru člena odborového orgánu /§ 240 dos. 9 ZP/
- určenie prídelu do soc. fondu

b/ prerokovať so ZO:

- zavádzanie kontrolného mechanizmu /§ 13 ods. 4 ZP/
- opatrenia v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov /§ 29 ods. 2 ZP/
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom / § 74 ZP/
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov /§ 153 ZP/
- požadovanú náhradu škody /§ 191 ods. 4 ZP/
- o rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania / § 198 ods. 2 ZP/

c./ informovať ZO najmä:

- o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti /§ 229 ods. 2 a § 238 ods. 2 ZP/
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa / § 22 ods. 1 ZP/
- o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov / § 29 ods. 1 ZP/
- správy o dohodnutých pracovných pomeroch/ § 47 ods. 4 ZP/
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa uvoľnili / § 48 ods. 8 ZP/
- o možnosti pracovných miest na krátky pracovný čas / § 49 ods. 6 ZP/
- pri hromadnom prepúšťaní – dôvody, počty dotknutých osôb.../ § 73 ZP/
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP
- o podmienkach poskytovania OOP
- o opatreniach na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou prac. schopnosťou / § 159 ods. 4 ZP/

- o zásadných otázkach soc. politiky, opatreniach na zlepšenie hygieny a podmienok pracovného prostredia

Článok 14

Pracovné podmienky funkcionárov ZO

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO / § 137 ods.3/ ZP - na školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najviac však:
 - predseda výkonného výboru ZO – 4 dni v roku
 - členovia výkonného výboru ZO – 2 dni v roku
 - členovia ostatných orgánov ZO – 2 dni v roku

Článok 15

Záväzky odborovej organizácie

1. ZO sa zaväzuje po dobu účinnosti KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom .
2. ZO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu soc. zmleru.
3. ZO sa zaväzuje pozývať na zasadnutia zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 16

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami zákona č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení nesk. predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť ochranu zdravia pri práci.

Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich zamestnancov a iných zamestnancov a overovať ich znalosť a vyžadovať ich dodržiavanie,
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, odstraňovať zistené závažné príčiny porúch a havárií
- zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť k prevencii
- vypracovávať koncepciu politiky BOZP
- raz za rok vykonávať previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách v spolupráci s príslušným orgánom a za jeho účasti poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych

- o čom predloží lekársky záznam, zamestnávateľ po dohode so zamestnancom bude takýto druh špecifického stravovania zabezpečovať.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla. 45 % ceny jedla hradí zamestnanec.
 3. V nočnej zmene bude zamestnávateľ zabezpečovať stravovanie formou stravných lístkov v hodnote platnej legislatívy. Výber jedla si zabezpečuje zamestnanec sám podľa uváženia na základe telefonической objednávky.
 4. Zamestnávateľ sa dohodol, že pre zamestnancov pracujúcich v zmene trvajúcej dlhšie ako 11 hodín, nebude zabezpečovať poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
 5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
 6. Stravovanie je zabezpečené formou stravných lístkov, nakoľko stravné lístky boli zazmluvnené na obdobie 2020. V druhom polroku v termíne k 31.10.2021 spraví zamestnávateľ prieskum u zamestnancov akou formou budú chcieť stravovanie zabezpečovať od 01.01.2022.

Článok 20

Podmienky zamestnania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
2. Povaha práce a podmienky prevádzky (nepretržitá) nedovoľuje, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne pre každého pracovníka na jednotlivých úsekoch rovnomerne ako je uvedené v čl.20 ods.1) tejto zmluvy, zamestnávateľ sa dohodol, že týždenný pracovný čas môže byť nerovnomerný, pritom priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas, najviac však v období do 12 mesiacov.
3. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hod.
4. Pre zamestnancov jednozmennej prevádzky je zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas je určený od 8,00hod. do 14,00h. Prevádzkový čas, ktorý je povinný zamestnanec odpracovať je 37,5 hod. týždenne.
5. Základná výmera dovolenky zamestnancov je 5 týždňov. Dovoľenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roku dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorí sa trvale stará o dieťa.
6. Zamestnávateľ umožní vzdelávanie pracovníkov v zmysle §153 Zákonníka práce.
7. Pre zamestnancov úseku sociálnych a odborných činností vzhľadom k tomu, že pracujú v priamom kontakte s klientom, začína pracovná doba najskôr o 7,00hod.
8. Pružný pracovný čas je stanovený v čase od 7,00 hod do 8,00hod a od 15,00 do 16,00hod. Prevádzkový čas, ktorý je povinný zamestnanec odpracovať je 37,5 hod. týždenne.
9. Zamestnanec v prvom polroku kalendárneho roka 2021 má nárok na jeho žiadosť podľa §141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce na jeden deň pracovného voľna, za ktorý mu patrí náhrada funkčného platu.

predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv.

- Tieto osobné ochranné prac. prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi, vypracovať zoznam ochranných pracovných prostriedkov dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Kontrolovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách.
- Zabezpečovať pracovnú zdravotnú službu. Novoprijatí zamestnanci musia pred nástupom do zamestnania absolvovať vstupnú preventívnu prehliadku. Ostatní pracovníci majú zabezpečované periodické preventívne prehliadky, vyplývajúce z pracovnej činnosti. Zamestnanci prijatí na zastupovanie stačí potvrdenie o vstupnej prehliadke od vlastného ošetrojúceho lekára.

Článok 17

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. ZO sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
ZO bude v súlade s § 149 ZP:
 - a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP
 - b/ či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, ZO sa zúčastňuje na vyšetrovaní príčin vzniku prac. úrazov a chorôb z povolania
 - c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke
 - d/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 18

Zdravotnícka a sociálna starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
 - b/ zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým rodičom s deťmi navštevujúcimi základnú školu v prvom až štvrtom ročníku a s maloletými deťmi, okrem riadnej dovolenky jedno platené voľno v prvý školský deň.
 - c/ umožniť zamestnancom využívať služby rehabilitácie v rozsahu 1,5 hodiny denne podľa zverejneného harmonogramu, na zlepšenie a udržanie zdravotného stavu.

Článok 19

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom v dennej zmene stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách. Poskytnuté stravovanie zamestnávateľom je vo forme racionálnej, zložitejšej diabetickej diéty. V prípade, že zamestnanec musí dodržiavať špecifickú diétu,

Článok 21

Sociálny fond.

1. Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený povinným prídela vo výške 1 % a ďalším prídela najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
2. Schválené čerpanie sociálneho fondu tvorí prílohu č. 2 k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 22

Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a/ alebo b/ zákonníka práce odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 ZP, vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 23

Ochodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1,2 ZP, vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 24

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov v zamestnávateľských zmluvách je najmenej vo výške 15,-EUR na jednotlivého zamestnanca zúčastneného na doplnkovom dôchodkovom sporení. Pre novoprijatých zamestnancov náleží príspevok po ukončení skúšobného obdobia.
2. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 25

Životné jubileá

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dožití 50 rokov veku a 60 rokov veku mimoriadnu odmenu pri príležitosti životného jubilea.
2. Mimoriadna odmena bude poskytnutá na základe návrhu nadriadeného zamestnanca, ktorý ju navrhne v zmysle zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Nárok na vyplatenie vzniká zamestnancovi v nasledujúcom výplatnom termíne po dovŕšení veku životného jubilea a zároveň :
 - a) Pri trvaní pracovného pomeru u zamestnávateľa ku dňu dovŕšenia životného jubilea v rozsahu 3 až 5 rokov vo výške $\frac{1}{2}$ funkčného platu
 - b) Pri trvaní pracovného pomeru u zamestnávateľa ku dňu dovŕšenia životného jubilea nad 5 rokov vo výške jedného funkčného platu.

Článok 26

Ochrana osobných údajov

1. V zmysle dodržiavania GDPR sa zmluvné strany dohodli, že osobné údaje zamestnancov môžu byť poskytnuté len osobám:
 - a) Právoplatným členom výkonného výboru
 - b) Právoplatným členom revíznej komisie,ktorý pri výkone svojej funkcie môžu tieto spracovávať.

Článok 27

Kreditový príplatok

1. Zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise, patrí kreditový príplatok mesačne vo výške najmenej 3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 28

Odmeňovanie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa §20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100eur.
3. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba.