



**ORGANIZÁCIA
SOCIÁLNEJ
STAROSTLIVOSTI**
mesta Šaľa

☎ 927 01 ŠAĽA, Horná ul. 11

http// www.oss.sala.sk

e-mail oss@sala.sk

☎ +421 31 7706084

☎ +421 31 7702988

Fax +421 31 7014112

Kolektívna zmluva na roky 2023 - 2024

uzatvorená medzi
Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šaľa
a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu
verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šaľa

Šaľa, 5. decembra 2022

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme (ďalej len zákon o odmeňovaní) zmluvné strany, ktorými sú

Organizácia sociálnej starostlivosti mesta Šaľa

(ďalej len OSS alebo zamestnávateľ) zastúpená riaditeľom organizácie Dr. Ľuborom Gállom na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri Organizácii sociálnej starostlivosti mesta Šaľa

(ďalej len ZO OZ alebo odborová organizácia) zastúpená predsedníčkou závodného výboru Oľgou Sýkorovou na strane druhej uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na roky 2023 - 2024.

Obsah:

	<i>Strana</i>
Preambula	2
Obsah	3
Hlava I	
Všeobecné ustanovenia	4
Hlava II	
Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov	5
Hlava III	
Pracovnoprávne vzťahy	6
Hlava IV	
Ochrana práce	14
Hlava V	
Sociálna oblasť	16
Hlava VI	
Sociálny fond	18
Hlava VII	
Stravovanie zamestnancov	23
Hlava VIII	
Doplnkové dôchodkové sporenie	27
Hlava IX	
Vzdelávanie a odborná príprava zamestnancov	28
Hlava X	
Platové podmienky	29
Hlava XI	
Platový poriadok OSS	31
Hlava XII	
Kvalifikačné požiadavky a zborník prác v OSS	40
Hlava XIII	
Záverečné ustanovenia	42

Príloha

Príloha č. 1 Nariadenia vlády SR č. 296/2022 Z.z. - Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platná od 1.1. do 31.8.2023.

HLAVA I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Obsahom kolektívnej zmluvy je úprava priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 2

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier. Preto budú obe zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa v súlade s ustanovením § 2, ods. 1, Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce, zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákona č. 124/2006 Z.z. o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci v znení neskorších predpisov upravujú:

- vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami
- platové podmienky
- pracovné podmienky
- sociálne podmienky
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- tvorba a nakladanie so sociálnym fondom
- vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 4

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a vzťahuje sa na všetky pracoviská zamestnávateľa v mieste, kde v súčasnej dobe sídli a na akékoľvek ich rozšírenie alebo premiestnenie. Vzťahuje sa tiež na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Na zamestnancov vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru sa vzťahujú v rozsahu vymedzenom jednotlivými článkami tejto kolektívnej zmluvy.

HLAVA II.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A JEJ FUNKCIONÁROV

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ďalej len ZO OZ) a jej Závodný výbor (ďalej len ZV OZ) za predstaviteľa všetkých zamestnancov organizácie v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva ZO OZ vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť ZO OZ podľa potreby bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne odborovým funkcionárom pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou platu vo výške ich priemerného zárobku. Poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu je podmienené zabezpečením nerušenej a plynulej prevádzky na pracovisku príslušného odborového funkcionára.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom ZO OZ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ najneskoršie do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 9

Členovia ZV OZ pri OSS sú viazaní mlčanlivosťou o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli v rámci svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohli byť poškodené oprávnené záujmy zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá po dobu 6 mesiacov po ukončení výkonu funkcie.

HLAVA III.

PRACOVNO-PRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vydáva pracovný poriadok. Pracovný poriadok, jeho zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie neplatné.

Článok 11

Dĺžka pracovného času

Dĺžka pracovného času v organizácii je 37 a ½ hodín týždenne pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Pracovný čas 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 pracovný čas zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v 12 hodinových turnusoch v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne

Článok 12

Rozvrh pracovného času

1. Prevádzkový čas a v rámci neho pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý v jednotlivých zariadeniach nasledovne:

- a) na Riaditeľstve OSS od 07,00 do 15,00 hod.
- b) v Detských jasliach od 06,30 do 17,00 hod.
- c) v Domove sociálnych služieb od 06,30 do 16,00 hod.
- d) v Centre opatr.služ. Narcisová ul. od 07,00 do 10,45 hod.
- e) v Dome s opatr.sl. Ul.V. Šrobára od 07,00 do 15,00 hod.
- f) v terénnej opatrovateľskej službe od 07,00 do 16,00 hod.
- g) v Zariadení pre seniorov – nepretržitá prevádzka (praktická sestra, opatrovateľka v 12 hodinových turnusoch)
 - denná zmena od 06,00 do 18,00 hod.
 - nočná zmena od 18,00 do 06,00 hod.
- j) v Zariadení pre seniorov – dvojzmenná prevádzka (opatrovateľky)
 - ranná zmena v pracovné dni od 06,00 do 13,30 hod.
 - denná zmena v pracovné dni od 08,30 do 19,00 hod.
 - celodenná zmena v sobotu od 06,30 do 19,00 hod.
 - celodenná zmena v nedeľu od 06,30 do 18,45 hod.
- h) v Zariadení pre seniorov – denná prevádzka v pracovných dňoch
 - vedúca ZPS, hlavná sestra, práčka, údržbár, ved.jedálne od 07,00 do 15,00 hod.

- i) v jedálni ZPS – dvojzmenná prevádzka
 - denná zmena v pracovné dni od 06,00 do 18,00 hod.
 - celodenná zmena v sobotu od 06,30 do 17,30 hod.
 - celodenná zmena v nedeľu od 06,30 do 12,30 hod.
 - j) v Nocľahárni, Útulku dvojzm.prev.od 16,00 do 08,00 hod.
 - popoludňajšia zmena od 15,30 do 22,00 hod.
 - nočná zmena od 21,00 do 08,00 hod.
 - denná zmena v S a N od 08,00 do 20,00 hod.
 - nočná zmena v S a N od 20,00 do 08,00 hod.
 - k) v Nízkoprahovom dennom centre od 07,30 do 16,00 hod.
 - l) v Denných centrách - podľa miestnych podmienok.
2. Vedúci organizačných zložiek určia jednotlivým zamestnancom začiatok a koniec pracovnej doby tak, aby bola zabezpečená plynulá prevádzka zariadenia a bol dodržaný maximálny pracovný čas 9 hodín denne, s výnimkou stredísk s nepretržitou prevádzkou a turnusovými zmenami. Priemerný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne.

Článok 13 **Skúšobná doba**

Skúšobnú dobu môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom písomne v pracovnej zmluve v dĺžke najviac 3 mesiace, s vedúcim zamestnancom v priamej podriadenosti riaditeľovi OSS v dĺžke najviac 6 mesiacov.

Článok 14 **Pracovný pomer na určitú dobu**

1. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najviac na dva roky, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. V súlade s ustanovením § 48, ods. 4, písm. d) ZP zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú v rámci dvoch rokov alebo po uplynutí dvoch rokov z dôvodu vykonávania prác:
 - opatrovatelky (v domácnosti),
 - opatrovatelky v zariadení sociálnych služieb,
 - zamestnanca prijatého na druh práce (pracovnú činnosť), ktorá priamo súvisí s podmienkami účasti zamestnanca na projektoch financovaných zo štátneho rozpočtu SR a prostriedkov EŠIF, a to najdlhšie na dobu do skončenia zmluvných záväzkov zamestnávateľa vyplývajúcich z jeho účasti na projektoch.

Dôvod predĺženia alebo opätovného dohodnutia nad rámec ustanovený v ods. 1 musí byť písomne dohodnutý v pracovnej zmluve alebo jej dodatku.

Článok 15

Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas

Zamestnávateľ prednostne uplatní na svojich pracoviskách rovnomerné rozvrhnutie pracovného času. Vzhľadom na charakter prevádzky nerovnomerne rozvrhnutý bude pracovný čas na pracoviskách:

- a) Zariadenie pre seniorov
- b) Krízové centrum (útulok a nocľaháreň).

Zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnanci s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom boli najneskôr týždeň pred koncom mesiaca oboznámení s rozvrhom svojich zmien na nasledujúci kalendárny mesiac.

Článok 16

Iná úprava pracovného času

Riaditeľ OSS môže zamestnancovi povoliť inú vhodnú úpravu pracovného času v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej len ZP). Riaditeľ OSS môže tiež dohodnúť kratší pracovný čas ak to vyžadujú záujmy organizácie alebo na žiadosť zamestnanca, ak to nenaruší chod príslušnej organizačnej zložky.

Článok 17

Prestávky na jedlo

Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, patrí prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Pri zmenovej prevádzke v 12 hodinových turnusoch poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút. Tieto doby sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 18

Hygienická očista

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na hygienickú očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti:

- vodič – údržbár – záhradník
- opatrovatelka v ZSS
- samostatná kuchárka a pomocná kuchárka
- upratovačka a práčka

Článok 19

Práca nadčas

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Prácu nadčas možno nariadiť

v kalendárnom roku rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 20

V organizácii možno nariadiť prácu nadčas len vo výnimočných prípadoch. Za túto prácu poskytne zamestnávateľ príslušnú časť funkčného platu zvýšenú o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšenú o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ dohodol so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna v rozsahu odpracovaných hodín nadčasu, patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Zvýšenie funkčného platu podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.

Článok 21

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky v OSS je 5 týždňov v kalendárnom roku.
2. Dovolenka v dĺžke 6 týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Dodatočná dovolenka v rozsahu 1 týždňa patrí zamestnancom, ktorí pracujú pri obsluhu duševne chorých a mentálne postihnutých. V podmienkach OSS patrí zamestnancom Domova sociálnych služieb - vedúcej, sociálnej pracovníčke – terapeutke a opatrovatelkám.
4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
5. Ak zamestnanec nevyčerpá dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku, podľa schváleného plánu dovolení na daný kalendárny rok, čerpanie dovolenky určí zamestnávateľ do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpал dovolenku najneskôr do konca tohto kalendárneho roka.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi podľa jeho potrieb čerpať dovolenku vo výmere 1/2 dňa.
7. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou platu z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok 22

Prekážky v práci a pracovné voľno

Pracovné voľno z dôvodov všeobecného záujmu, iných úkonov vo všeobecnom záujme, štúdia popri zamestnaní a dôležitých osobných prekážok v práci bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu vymedzenom Zákonníkom práce a Pracovným poriadkom OSS. Zamestnávateľ môže v preukázateľných a odôvodnených prípadoch poskytnúť pracovné voľno nad stanovený rámec bez náhrady platu. Súhlas k poskytnutiu pracovného voľna nad stanovený rámec dáva riaditeľ.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na bezodplatnú účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov v deň odberu jeden deň pracovného voľna s náhradou platu v sume priemerného zárobku ak zamestnanec predloží potvrdenie príslušného zdravotníckeho zariadenia o darcovstve.

Článok 24

Zamestnávateľ určuje, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikne v priebehu kalendárneho roka pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení a z dôvodu sprevádzania sa mu poskytne najmenej v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok 25

Telepráca

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi, ktorému to povaha a charakter práce ním vykonávanej práce umožňuje, vykonávať pravidelne v rozsahu ustanoveného pracovného času alebo jeho časti prácu z domácnosti zamestnanca s použitím informačných technológií s elektronickým prenosom dát na diaľku. Výkon a podmienky telepráce dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve.

Článok 26

Výpoveď daná zamestnávateľom

Ak dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď a nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu v mieste dohodnutého výkonu práce alebo sa podrobiť príprave na túto prácu, nemá zamestnávateľ povinnosť ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu.

Článok 27

Výpovedná doba

1. Výpovedná doba je jeden mesiac. Ak bola daná výpoveď zamestnancovi z dôvodu zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti, ak sa stane zamestnanec nadbytočným alebo stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu predlžuje sa výpovedná doba nasledovne:
 - a) ak ku dňu doručenia výpovede odpracoval najmenej 1 rok, je výpovedná doba 2 mesiace.
 - b) ak ku dňu doručenia výpovede odpracoval najmenej 5 rokov, je výpovedná doba 3 mesiace.
2. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je 2 mesiace

Článok 28

Organizačné zmeny

Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZV OZ:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť v OSS,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky OSS a opatrenia na zlepšenie hygieny práce a pracovného prostredia,
- c) politiku bezpečnosti práce v OSS,
- d) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- e) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- f) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa.

Článok 29

Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch, pri riešení krátkodobého racionalizačného opatrenia v záujme predchádzania uvoľňovaniu zamestnancov z dôvodu nadbytočnosti, ponúkne nadbytočným zamestnancom na určitú dobu poskytnutie neplateného voľna. Po uplynutí dohodnutej doby budú zamestnanci zaradení na svoje pôvodné pracovné miesta s pôvodne dohodnutým pracovným úväzkom.

Článok 30

Rozviazanie pracovného pomeru

Zamestnávateľ prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce so ZV OZ.

Článok 31

V prípade, že zamestnávateľ v súlade s pracovným poriadkom bude obsadzovať pracovnú pozíciu na základe výberového konania, zaradí do výberovej komisie zástupcu ZV OZ.

Článok 32

Zamestnávateľ po dohode so ZV OZ môže okamžite zrušiť pracovný pomer podľa § 68, ods. 1, písm. b) ZP ak sa zamestnanec dopustil hrubého porušenia pracovnej disciplíny. Kvalifikovanie stupňa porušenia pracovnej disciplíny vymedzuje čl. 29 ods. 4 Pracovného poriadku OSS zo dňa 10.12.2012.

Článok 33

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým skončí OSS pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. a) alebo b) Zákonníka práce a zamestnancovi, ktorý stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jeho funkčného platu nad rámec ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Zamestnancovi patrí v závislosti od trvania jeho pracovného pomeru k organizácii odstupné vo výške:
 - a) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.
2. Zamestnancovi, s ktorým skončí OSS pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. a) alebo b) Zákonníka práce a zamestnancovi, ktorý stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jeho funkčného platu nad rámec ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Zamestnancovi patrí v závislosti od trvania jeho pracovného pomeru k organizácii odstupné vo výške:
 - a) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,

- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 20 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 patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
 4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odstupné v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

Článok 34 **Odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať pracovnú činnosť je viac ako 70 % vyplatí zamestnávateľ odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak písomne požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr do 10 dní po skončení pracovného pomeru. Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi vznik nároku na invalidný dôchodok preukázať.
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca ak písomne požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr do 10 dní po skončení pracovného pomeru. Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi vznik nároku na predčasný starobný dôchodok preukázať.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ZP z dôvodov, pre ktoré je možné skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite.

HLAVA IV.

OCHRANA PRÁCE

Článok 35

V súlade s ustanoveniami Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu, vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 36

Zamestnávateľ na základe dohody uzatvorenej s Duslom, a.s. Šaľa zabezpečí posudzovanie zdravotného stavu a lekárske preventívne prehliadky zamestnancov pre pracovno-právne účely a posudzovanie plnenia minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek na pracoviská OSS prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby.

Článok 37

Ako dokument ochrany práce zásadného významu vypracuje zamestnávateľ Politiku bezpečnosti práce OSS, ktorý prerokuje so ZV OZ a zaväzuje sa vytvoriť podmienky na jeho aplikáciu v organizácii.

Článok 38

Zamestnávateľ po dohode so ZV OZ bude zabezpečovať raz ročne preškolenie a výchovu zamestnancov k bezpečnej práci a požiarnej ochrane v súlade s ustanoveniami Hlavy VIII. Pracovného poriadku OSS zo dňa 10.12.2012.

Článok 39

Zamestnávateľ poveruje úlohami na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany samostatnú odbornú referentku sociálnych služieb a poradenstva. Umožní jej účasť na krátkodobých odborných školeniach orientovaných na problematiku BOZP a PO a udržanie potrebnej odbornej kvalifikácie.

Článok 40

Zamestnávateľ zabezpečí v časových intervaloch stanovených príslušnými normami revíziu elektroinštalácie, bleskozvodov, elektrických zariadení, inštalácie plynu a plynových spotrebičov, revíziu tlakových nádob, komínov a odbornú prehliadku hasiacich prístrojov.

Článok 41

Zamestnávateľ vykoná za účasti zástupcov ZV OZ verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce v mesiaci apríl každý kalendárny rok a vytvorí podmienky pre odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou.

Článok 42

Zamestnávateľ rešpektuje právo ZV OZ vykonať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách OSS.

Článok 43

V súlade s ustanoveniami Hlavy VIII. Pracovného poriadku OSS bude zamestnávateľ zabezpečovať, aby každý novoprijatý zamestnanec a ženy po návrate z materskej dovolenky boli poučené o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zásadách protipožiarnej ochrany.

HLAVA V.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 44

Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 35 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 45

Zamestnávateľ zabezpečí preventívne lekárske prehliadky všetkých zamestnancov raz za tri roky. U zamestnancov pracujúcich v noci a vodičov z povolania po 50. roku veku zabezpečí periodickú lekársku prehliadku raz ročne. Preventívne lekárske prehliadky vykonáva na základe zmluvy medzi zamestnávateľom a a.s. Duslo Šaľa jej pracovná zdravotná služba.

Článok 46

Osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov, poskytne zamestnávateľ na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna v mesiaci bez náhrady platu.

Článok 47

Zamestnávateľ pri významných životných príležitostiach zamestnanca, jeho manžela alebo detí (svadba, promócie, životné jubileum, prvý odchod do starobného dôchodku) zapožičia na žiadosť zamestnanca bezodplatne spoločenskú miestnosť a vybavenie denného centra v jeho mimo prevádzkovom čase.

Článok 48

Príspevok na rekreácie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu nástupu na rekreáciu nepretržite najmenej 24 mesiacov na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu vo výške 55 % oprávnených výdavkov, najviac však 275 eur za kalendárny rok za nasledovných podmienok:

- a) u zamestnanca s dohodnutým kratším pracovným úväzkom sa príspevok znižuje v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času,

- b) oprávnenými výdavkami zamestnanca na rekreáciu sú služby cestovného ruchu na území Slovenskej republiky spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania a ktorých súčasťou môžu byť stravovacie služby alebo organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia na území Slovenskej republiky počas školských prázdnin pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu,
- c) oprávnenými výdavkami podľa písm. b) sú aj preukázané výdavky na manžela, dieťa alebo inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorá sa s ním zúčastnila na rekreácii,
- d) zamestnanec písomne požiada a predloží zamestnávateľovi účtovné doklady preukazujúce výšku jeho oprávnených nákladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca, najneskôr do 30 dní od skončenia rekreácie,
- e) zamestnanec môže požiadať v jednom kalendárnom roku o príspevok na rekreáciu aj opakovane, úhrn vyplateného príspevku v kalendárnom roku však nesmie prekročiť 275 eur,
- f) príspevok zaokrúhlený na najbližší eurocent nahor zamestnávateľ zúčtuje spolu s platom a vyplatí zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne,
- g) zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu podľa zákona 91/2001 Z.z. o rozvoji cestovného ruchu v znení neskorších predpisov.

HLAVA VI.

SOCIÁLNY FOND

Článok 49

Vytvorenie fondu

V súlade s ustanovením zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, tvorí zamestnávateľ sociálny fond v rozsahu a za podmienok stanovených zákonom. Tvorba a použitie fondu sa opiera i o príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte v banke.

Článok 50

Účel fondu

Fond je vytvorený predovšetkým na uspokojovanie sociálnych potrieb zamestnancov organizácie, ich kultúrnych a vzdelávacích aktivít. Z fondu možno poskytnúť plnenie zamestnancovi organizácie, jeho rodinným príslušníkom a poberateľom starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku, ktorí boli do odchodu na dôchodok zamestnaní v organizácii. Za rodinného príslušníka sa na vyššie uvedený účel považuje manžel a nezaopatrené deti zamestnanca, najviac do veku 25 rokov, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie.

Článok 51

Tvorba fondu

Celkový prídel do sociálneho fondu sa bude tvoriť:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Do tvorby fondu možno zahrnúť i finančné dary a prostriedky z ďalších zdrojov.

Článok 52

Použitie fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli na realizácii sociálnej politiky zamestnávateľa poskytnutím príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom na:
 - a) stravovanie zamestnancov,
 - b) dopravu do zamestnania a späť,
 - c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - d) rekreácie a služby využívané na regeneráciu pracovnej sily,
 - e) rekreácie zamestnancov nad rámec ustanovený osobitnými prepismi,

- f) zdravotnú starostlivosť,
 - g) sociálnu výpomoc,
 - h) doplnkové dôchodkové sporenie,
 - i) ďalšiu realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov a peňažné dary pri významných životných udalostiach, pracovných a životných jubileách.
2. Z finančných prostriedkov sústredených na fonde zamestnávateľ poskytne zákonom stanovené príspevky na nasledovné účely:
- a) závodné stravovanie - zamestnávateľ prispieva zamestnancom na závodné stravovanie v rozsahu minimálne 35 % povinného prídelu do sociálneho fondu,
 - b) sociálna výpomoc a doplnkové dôchodkové poistenie – prispieva zamestnávateľ vo výške minimálne 15% povinného prídelu do fondu.

Článok 53

Príspevok na dopravu do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve podľa údajov Štatistického úradu SR za rok 2021 vo výške 1 211 eur. Príspevok poskytne zamestnávateľ za nasledovných podmienok:

- a) zamestnanec, ktorý spĺňa podmienky každoročne v mesiaci január a novoprijatý zamestnanec po nástupe do práce, písomne požiada zamestnávateľa o vyplácanie príspevku a predloží cestovné lístky preukazujúce výšku jeho skutočných nákladov vynaložených na cestu verejnou dopravou do zamestnania a späť,
- b) výška príspevku zamestnávateľa na kompenzáciu výdavkov do zamestnania a späť sa určí vo výške 50 % preukázaných skutočných nákladov vynaložených zamestnancom mesačne (prepočítané na priemerný počet 21 pracovných dní v mesiaci) na verejnú hromadnú dopravu do zamestnania a späť; príspevok bude poskytnutý podľa zásad pre používanie sociálneho fondu,
- c) príspevok na dopravu sa vypláca z ďalšieho prídelu do sociálneho fondu a podľa potreby aj z povinného prídelu do fondu,
- d) príspevok zamestnávateľ zúčtuje mesačne spolu s platom a vyplatí zamestnancovi vo výplatnom termíne organizácie.

Článok 54

Príspevok na kultúrnu, vzdelávaciu a športovú činnosť

1. Na zabezpečenie vlastných kultúrnych, vzdelávacích a telovýchovných podujatí možno použiť prostriedky sociálneho fondu na:

- a) poskytnutie občerstvenia vo výške maximálne 20 eur na každého zúčastneného zamestnanca, najviac však dvakrát do roka,
 - b) poskytnutie nepeňažného upomienkového vecného daru, zamestnancovi pri príležitosti životného či pracovného jubilea, významnej životnej udalosti či ocenenia jeho prínosu pre organizáciu do výšky 20 eur v kalendárnom roku pre jedného zamestnanca.
2. Zo sociálneho fondu možno uhradiť zamestnancom organizácie vstupné do divadla, do kina, na koncerty, do múzeí, kultúrnych pamiatok, galérií alebo vstupné na kúpaliská a relaxačné služby do výšky 15 eur v kalendárnom roku pre jedného zamestnanca. Podmienkou vyplatenia príspevku je predloženie vstupenky alebo pokladničného dokladu na zúčtovanie.

Článok 55

Príspevok na zdravotnú starostlivosť

Z fondu možno prispievať zamestnancom organizácie na liečebné pobyty a pri ambulantnej liečbe na úhradu liečiv a očkovacích vakcín, najmä proti hepatitíde typu B.

- a) Výšku príspevku individuálne posúdia a stanovia spoločne odborový orgán a zamestnávateľ. Výška príspevku je závislá od objemu disponibilných prostriedkov na účte fondu a spravidla nepresahuje 50 % vynaložených a preukázaných nákladov.
- b) Zamestnávateľ môže v období ohrozenia zdravia zamestnancov šírením infekčných ochorení zakúpiť zamestnancom výživové doplnky, najmä vitamíny, v hodnote 15 eur v kalendárnom roku.
- c) Úhrnná výška príspevku na liečebné pobyty a úhradu liečiv či vakcín v kalendárnom nesmie presiahnuť 15 % z ročného prídelu do fondu.

Článok 56

Sociálna výpomoc

Z fondu možno poskytnúť jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancom organizácie, prípadne ich najbližším pozostalým v mimoriadne závažných prípadoch, za ktoré sa bude považovať najmä ujma v dôsledku živeľnej pohromy, vykradnutie bytu, úmrtie v rodine a pod., až do výšky 300 eur. O poskytnutí a výške sociálnej výpomoci spoločne rozhodnú orgány ZO OZ a štatutárny orgán zamestnávateľa.

Článok 57

Dary

Ako výraz ocenenia pracovných zásluh a osobnej angažovanosti v práci poskytne zamestnávateľ z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom peňažné alebo nepeňažné dary pri významných životných udalostiach, pracovných a životných jubileách. Do počtu odpracovaných

rokov v organizácii (pre účely pracovného jubilea) sa bude započítavať aj doba odpracovaná u iného zamestnávateľa, teda počet odpracovaných rokov od prvého nástupu do zamestnania a náhradné doby. Ak príde k súbehu jubileí a pracovných výročí, prípadne odchodu do dôchodku v jednom kalendárnom roku, poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu dar len jeden vo výške, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia.

Z fondu možno darovať zamestnancom organizácie vecný alebo peňažný dar:

- a) pri významných životných udalostiach (ukončenie štúdia, svadba, narodenie dieťaťa, a pod.) dar do výšky 30 eur
- b) pri životných jubileách 50, 55, 60 a 65 rokov:
 - 50 rokov 50 eur
 - 55 rokov 60 eur
 - 60 rokov 70 eur
 - 65 rokov 80 eur
- c) pri pracovných jubileách - odpracovaných 20 a každých ďalších 5 rokov:
 - 20 rokov 20 eur
 - 25 rokov 30 eur
 - 30 rokov 40 eur
 - 35 rokov 50 eur
 - 40 rokov 60 eur
 - 45 rokov 70 eur
 - 50 rokov 80 eur
- d) pri prvom odchode do dôchodku (starobného alebo úplného invalidného) za mimoriadnu angažovanosť na základe individuálneho posúdenia odborovým orgánom a štatutárnym zástupcom zamestnávateľa do výšky 100 eur

Článok 58

Zásady používania fondu

1. Sociálny fond je účelovo viazaným fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu.
2. Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
3. Finančné prostriedky sústredené na fonde možno použiť len na účely, na ktorých sa vopred dohodli zamestnávateľ a odborový orgán formou kolektívnej zmluvy. O konkrétnom použití prostriedkov fondu spoločne rozhodujú obe zúčastnené strany - zamestnávateľ a ZV OZ.
4. Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie fondu podpisujú spoločne oprávnený zástupca zamestnávateľa (riaditeľ, ekonómka) a poverený zástupca ZV OZ (predseda, pokladník).

5. Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhodujú zamestnávateľ a ZV OZ.

Článok 59 Hospodárenie s fondom

Čerpanie prostriedkov fondu sa uskutočňuje na základe rozpočtu, ktorý schvaľujú ZV OZ a riaditeľ organizácie. V príjmovej časti rozpočtu sa vychádza zo zostatku prostriedkov na konci roka a predpokladaného prídeldu v bežnom roku. Výdavková časť rozpočtu sa plánuje podľa účelov uvedených v článkoch o použití fondu v KZ. Prostriedky fondu nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Článok 60 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023

Por. čís.	Názov účtu	Rozpočet v euro
PRÍJMY		
1.	Predpokladaný stav fondu k 1.1.	5 500
2.	Prídel na rok	8 210
3.	Kompenzačný prídel – cestovné	0
Príjmy celkom:		13 710
VÝDAJE		
4.	Závodné stravovanie	4 100
5.	Kompenzácia výdavkov na dopravu	0
6.	Príspevok na rekreácie	500
6.	Doplnkové dôchodkové sporenie	600
7.	Sociálne výpomoci	500
8.	Kultúrna, vzdelávacia a telovýchovná činnosť	2 000
9.	Príspevok na zdravotnú starostlivosť	1 000
10.	Dary – pracovné a životné jubileá a udalosti	2 000
Výdaje celkom:		10 700
Predpokladaný zostatok k 31.12.		3 010

HLAVA VII.

STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 61

Stravovanie zamestnancov.

1. Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s ustanovením § 152 ZP pre všetkých zamestnancov vo všetkých zmenách stravovanie prednostne vo vlastnom stravovacom zariadení. Zamestnancom, ktorých charakter práce, čas a miesto jej výkonu neumožňujú využiť stravovanie v stravovacom zariadení zamestnávateľa, poskytne finančný príspevok na stravovanie.
2. Nárok na poskytnutie stravy v stravovacom zariadení zamestnávateľa alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny odpracuje viac ako 4 hodiny a tiež zamestnanec, ktorý si čerpá dovolenku v rozsahu polovice pracovného úväzku ak odpracuje najmenej 3,75 hodín. Za dni prekážok v práci, čerpania dovolenky a počas PN stravovanie ani finančný príspevok zamestnancovi nepatria.
3. Strava sa môže poskytnúť zamestnancovi v čase jeho ospravednenej neprítomnosti v práci za plnú úhradu hodnoty jedla zníženú o príspevok zo sociálneho fondu.
4. Možnosť výberu formy poskytnutia stravy zamestnávateľom sa nevzťahuje na zamestnancov s miestom výkonu práce v Zariadení pre seniorov, ktorého súčasťou je vlastné stravovacie zariadenie. Výnimkou je ďalšie stravovanie zamestnancov pracujúcich v nočnej zmene, ktorým poskytne zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie a tiež stravovanie zamestnanca, ktorý na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť tento spôsob stravovania zabezpečený zamestnávateľom.
5. Zamestnanec môže písomne požiadať prostredníctvom svojho bezprostredne nadriadeného vedúceho zamestnanca o zabezpečenie stravovania alebo jeho zmenu poskytovaním stravy v stravovacom zariadení zamestnávateľa alebo finančného príspevku na stravovanie. Ak tak neurobí, poskytne mu zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie okrem výnimky uvedenej v odseku 4.
6. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa jeho písomnej žiadosti o výbere spôsobu stravovania, spravidla do 30. novembra nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnanec do 30. novembra aktuálneho roka nepožiadá o zmenu spôsobu stravovania, bude mu počas nasledujúcich 12 mesiacov poskytované stravovanie podľa jeho posledného výberu.
7. Zamestnanec má právo zmeniť zvolenú formu poskytovania stravovania zamestnancov najneskôr v posledný pracovný deň pred uplynutím 12

mesiacov od predchádzajúceho výberu, ktorým je viazaný. Súbeh alebo striedanie foriem zabezpečenia stravovania zamestnancov počas 12 mesačnej viazanosti nie sú prípustné. Zmena formy poskytovania stravovania zamestnancovi sa uskutoční vždy k prvému dňu v mesiaci. Vylučuje sa možnosť zmeny formy stravovania zamestnancov počas kalendárneho mesiaca.

8. Zamestnávateľ môže umožniť zmenu zamestnancom zvoleného spôsobu stravovania pred uplynutím 12 mesiacov ak objektívne okolnosti, spočívajúce napr. v epidemiologických opatreniach, neumožňujú zamestnancovi využívať zvolený spôsob stravovania. Takúto zmenu umožní zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca na obdobie trvania obmedzujúcich opatrení vždy od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.

Článok 62

Stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení

1. Stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení v Jedálni ZPS zabezpečí zamestnávateľ na základe prejavenej záujmu zamestnancov v súlade s ustanoveniami článku 59 tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení kalkulované pre rok 2023 vo výške 3,30 eur na prípravu jedného hlavného jedla bude vo výške 55 % hradiť zamestnávateľ. Z uvedenej sumy tvoria náklady na obstaranie potravín (finančná stravná norma) 2,10 eur. Náklady závodného stravovania budú hrazené nasledovne:
 - a) časť vecných nákladov a osobných nákladov vo výške 1,82 eur na jedno hlavné jedlo budú zúčtované do nákladov organizácie,
 - b) príspevok k cene surovín spotrebovaných na prípravu jedál vo výške 0,18 eur na jedno hlavné jedlo bude hrazený z prostriedkov sociálneho fondu organizácie,
 - c) zostatok nákladov vo výške 1,30 euro hradí zamestnanec.
3. V prípade zvýšenia obstarávacej ceny potravín a následného zvýšenia finančnej stravnej normy sa na úhrade čiastky, o ktorú bude pôvodná finančná stravná norma zvýšená, bude podieľať zamestnávateľ 55 %, príspevok zo sociálneho fondu zostane nezmenený a zostatok nákladov bude hradiť stravník.

Článok 63

Finančný príspevok na stravovanie

1. Stravovanie formou poskytovania finančného príspevku poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom, ktorí o túto formu stravovania požiadali v súlade s ustanoveniami článku 61 tejto KZ.
2. V prvom mesiaci stravovania novoprijatého zamestnanca sa mu v deň jeho nástupu do zamestnania vyplatí finančný príspevok vo výške

- zodpovedajúcej súčtu pracovných dní v mesiaci alebo dní, ktoré po nástupe do zamestnania do konca mesiaca odpracuje a výšky finančného príspevku na deň. Najneskôr v posledný pracovný deň kalendárneho mesiaca poukáže zamestnávateľ zamestnancom, ktorí si zvolili formu stravovania vyplácaním finančného príspevku vypočítanú sumu príspevku na nasledujúci mesiac.
3. Evidovanie a vyúčtovanie finančného príspevku na stravovanie tak, aby bol zamestnancom poskytnutý vopred, zabezpečí zamestnávateľ nasledovne:
 - a) na mesiac N-1 sa zamestnancom poskytne finančný príspevok na stravovanie v predchádzajúcom kalendárnom mesiaci vo výške zodpovedajúcej počtu pracovných dní v mesiaci N-1,
 - b) v mesiaci N, v ktorom zúčtuje platové náležitosti za mesiac N-1 vyúčtuje v plate skutočný nárok zamestnanca na finančný príspevok v mesiaci N-1 zamestnancom, ktorí neodpracovali všetky pracovné dni (zmeny) v mesiaci N-1 a zníži finančný príspevok na mesiac N+1 o počet dní, na ktoré zamestnancovi nevznikol naň nárok z dôvodu neodpracovaných dní (zmien) pre prekážky v práci na strane zamestnanca, čerpanie dovolenky, OČR, PN, služobná cesta nad 5 hod., celodenná návšteva lekára alebo sprievod rodinného príslušníka,
 - c) v mesiaci N poukáže zamestnancom vo výplate finančný príspevok zodpovedajúci počtu pracovných dní v mesiaci N+1 znížený o počet dní, na ktoré nevznikol zamestnancom nárok v mesiaci N-1.
 4. Vedúci zamestnanec organizačnej zložky na konci kalendárneho mesiaca na základe uzatvorenej evidencie dochádzky zamestnanca vypočíta presný počet odpracovaných dní (zmien) a neodpracované dni (zmeny) za príslušný mesiac všetkým zamestnancom zariadenia. Výšku nároku zamestnanca na finančný príspevok na stravovanie vypočíta ako súčet súčinov počtu odpracovaných dní a príspevku zamestnávateľa na stravovanie a súčinu počtu odpracovaných dní a príspevku zo sociálneho fondu. Výpočet vopred poskytnutého finančného príspevku na stravovanie jednotlivým zamestnancom na nasledujúci mesiac vykoná podľa postupu v bode 4.
 5. Vyúčtovanie finančného príspevku na stravovanie a jeho poskytnutie vopred na ďalší mesiac predkladá vedúci zamestnanec referentke PaM najneskôr do 3 pracovných dní po skončení mesiaca. Evidencia slúži najmä pre potreby zúčtovania výplat zamestnancov za vyúčtovaný mesiac.
 6. Výška finančného príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca je 2,81 eura. Príspevok zamestnávateľa hradený z prostriedkov sociálneho fondu organizácie je 0,18 eura.

7. Zamestnanec potvrdí svojím podpisom na vyúčtovaní finančného príspevku a jeho poskytnutia vopred správnosť vypočítaného nároku na finančný príspevok na stravovanie.
8. Finančný príspevok vypláca zamestnávateľ bezhotovostne poukázaním prostriedkov na účet zamestnanca, na ktorý si určil na poukazovanie výplaty.
9. Zamestnávateľ zabezpečí vyplatenie finančného príspevku na stravovanie vopred najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca na nasledujúci mesiac tak, aby počtom vydaných stravovacích poukážok alebo vyplateného finančného zabezpečil zamestnancom možnosť stravovania sa na všetky pracovné dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

HLAVA VIII.

DOPLNKOVÉ DŔCHODKOVÉ SPORENIE

Článok 64

Zamestnávateľ má uzatvorené zamestnávateľské zmluvy na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) zamestnancov s NN Tatry-Sympatia, doplnková dôchodková spoločnosť a Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou Tatra banky za týchto podmienok:

- a) čakacia doba u novoprijatých zamestnancov bude 3 mesiace,
- b) minimálna výška príspevku zamestnanca na DDS bude ľubovoľná.

Článok 65

Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, uzatvorí s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu najneskôr do 30 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 66

Výška príspevku zamestnávateľa do DDS je 2,5 % zo zúčtovaného mesačného platu zamestnanca.

Článok 67

Zamestnávateľ v novembri 2023 prehodnotí výšku príspevkov, ktoré platí zamestnancom na DDS, aby neprekročili 3 % úhrnu zúčtovaných miezd poistencov, ktoré si môže zahrnúť do nákladov. V prípade možnosti použije rozdiel na jednorazové zaplatenie mimoriadneho príspevku, o ktorý v danom mesiaci zvýši poistencovi dohodnutý príspevok. Do tohto rozdelenia zahrnie i príspevok zo sociálneho fondu v rozpočtovanej výške. Mimoriadny príspevok sa stanoví pevnou čiastkou rovnakou pre každého účastníka DDS.

HLAVA IX.

VZDELÁVANIE A ODBORNÁ PRÍPRAVA ZAMESTNANCOV

Článok 68

Zamestnanci sú povinní sústavne si prehlbovať svoju kvalifikáciu na výkon práce. Ďalšia odborná príprava sa v podmienkach OSS uskutočňuje v kombinácii individuálnych a kolektívnych foriem, pričom ťažisko bude v diferencovanej individuálnej príprave. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na organizovaných formách vzdelávania v príslušných odboroch podľa pracovného zaradenia.

Článok 69

Na štúdium popri zamestnaní s možnosťou čerpania študijných úľav bude zamestnávateľ odporúčať zamestnancov len výnimočne, vždy však v súlade s potrebami organizácie a s podmienkou, že zamestnanec sa zaviazá po ukončení štúdia zotrvať v pracovnom pomere s organizáciou v súlade so ZP.

Článok 70

Zamestnávateľ umožní zamestnancom, s ktorými uzavrel dohodu o zvýšení kvalifikácie, čerpanie študijného voľna s náhradou platu v rozsahu určenom príslušnými ustanoveniami ZP.

Článok 71

Do konca roku 2023 zamestnávateľ zabezpečí preškolenie svojich zamestnancov v priamom styku s klientmi v súlade s plánom ďalšieho vzdelávania zamestnancov s cieľom zvýšiť ich odborné, osobnostné a sociálne zručnosti a kompetencie.

HLAVA X.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 72

Zamestnávateľ bude pri platovom zaradení zamestnancov a odmeňovaní za prácu postupovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v platnom znení a podľa platového poriadku.

Článok 73

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred oznámiť zamestnancom zmenu spôsobu odmeňovania, výšky platu, podmienok na jeho poskytovanie a vnútorného platového poriadku.

Článok 74

Minimálna mzda

1. Minimálna mzda je ustanovená mesačne na 700 eur pri odpracovaní plného fondu pracovnej doby a 37,5 hodinovom pracovnom týždni zamestnancov s rovnomerne rozloženým pracovným časom alebo 36,75 hodinovom pracovnom týždni zamestnancov s nerovnomerne rozloženým pracovným časom v dvoch zmenách a 35 hodinovom pracovnom týždni v nepretržitej prevádzke.
2. Na minimálnu mzdu má zamestnanec nárok nezávisle od pracovného zaradenia, vykonávanej pracovnej činnosti, dosiahnutých výsledkov a platobnej schopnosti zamestnávateľa.
3. Ak zamestnanec nedosiahne podľa Platového poriadku OSS a príslušných platových predpisov svojim zárobkom v kalendárnom mesiaci minimálnu mzdu, zamestnávateľ je povinný rozdiel doplatiť. Doplatky do výšky minimálnej mzdy sa hradia zo mzdových nákladov.
4. Pri výpočte doplatku podľa ods. 3 sa do dosiahnutej mzdy zamestnanca nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, v sobotu, v nedeľu a za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas.

Článok 75

1. 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:
 - a) príplatok za zmennosť
 - b) platová kompenzácia za sťažený výkon práce
 - c) príplatok za riadenie

- d) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla
 - e) príplatok za zastupovanie
2. Zamestnanec má ďalej nárok na vyplatenie obligatórnych príplatkov za odpracovaný čas, ktorými sú:
- a) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu
 - b) príplatok za prácu vo sviatok
 - c) príplatok za prácu v noci.,
 - d) plat za prácu nadčas
3. Pokiaľ zamestnanec spĺňa predpoklady, môže mu zamestnávateľ priznať:
- a) osobný príplatok,
 - b) odmenu.

Článok 76

ZV OZ môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním platových predpisov v organizácii. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV OZ zamestnávateľovi mesiac pred jej uskutočnením.

Článok 77

Zamestnávateľ bude informovať ZV OZ a zamestnancov o všetkých platových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

HLAVA XI.

PLATOVÝ PORIADOK OSS

Článok 78

Rozsah platnosti

Platovým poriadkom sa upravuje odmeňovanie všetkých zamestnancov v pracovnom pomere k OSS mesta Šafa.

Článok 79

Zaradovanie do funkcií a platových tried.

1. Zamestnanci sa zaraďujú podľa dohodnutého druhu práce, najnáročnejšej pracovnej činnosti a splnenia kvalifikačných predpokladov do platových tried podľa Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone prác vo verejnom záujme alebo Katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych, alebo manipulačných s prevahou fyzickej pri výkone prác vo verejnom záujme.
2. Ak zamestnanec bude vykonávať práce zodpovedajúce rôznym funkciám, zaraďí sa do jednej z 11 platových tried, v ktorej je podľa katalógu zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, výkon ktorej sa od neho požaduje.
3. Na základe dohodnutého druhu pracovnej činnosti a splnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania zaraďí zamestnávateľ zamestnanca do príslušnej platovej triedy podľa článku 99 tejto kolektívnej zmluvy „Platové zaradenie a kvalifikačné predpoklady pracovných činností“ a podľa dĺžky odbornej praxe ho zaraďí do niektorého zo 14 platových stupňov.
4. Pri platovom zaradení zamestnanca, ktorý kumulatívne vykonáva dve a viac pracovných činností, bude zaradený podľa najzložitejšieho druhu ním vykonávanej práce.
5. Vedúci pracovníci v organizácii sa zariaďia do platovej triedy, v ktorej sú podľa katalógov pracovných činností zaradené najnáročnejšie práce, spadajúce pod ich riadenie.
6. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 80

Osobitosti zaraďovania opatrovateliek do pracovných tried

1. Kvalifikačným predpokladom pre výkon pracovnej činnosti opatrovateliek je vyššie, úplné stredné, stredné odborné a nižšie stredné odborné vzdelanie v odbore opatrovanie či poskytovanie zdravotnej starostlivosti

alebo absolvovanie akreditovaného kurzu opatrovania v rozsahu najmenej 220 hodín bez ohľadu na dosiahnutý stupeň vzdelania.

2. Zamestnávateľ pri zaradovaní opatrovateliek do pracovnej triedy zohľadní náročnosť nimi vykonávanej práce podľa zdravotného stavu opatrovaného a miery straty jeho sebaobslužných schopností vyjadrených stupňom odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby uvedeného v rozhodnutí, ktoré vydal príslušný orgán opatrovanému.
3. Opatrovateľky TOS a opatrovatelky v DOS a COS, ktoré spĺňajú osobitný kvalifikačný predpoklad absolvovaním akreditovaného kurzu v rozsahu minimálne 220 hodín zaradí zamestnávateľ do platovej triedy nasledovne:
 - a) do 1. platovej triedy zaradí opatrovatelky s nižšou a strednou mierou podpory, ktorých stupeň odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby je II. až IV.,
 - b) do 2. platovej triedy zaradí opatrovatelky so stredným vzdelaním vykonávajúce fyzicky namáhavú činnosť pri opatrovaní občanov s vysokou mierou podpory, ktorých stupeň odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby je V. a VI.,
4. Do 3. platovej triedy zaradí zamestnávateľ opatrovatelky, ktoré spĺňajú kvalifikačný predpoklad vyššieho alebo úplného stredného odborného vzdelania so zameraním na opatrovanie alebo poskytovanie zdravotnej starostlivosti alebo úplného stredného vzdelania a osobitný kvalifikačný predpoklad (absolvovanie akreditovaného kurzu v rozsahu minimálne 220 hodín).
5. Opatrovateľku detí v DJ, ktorá získala úplné stredné odborné vzdelanie v odbore vzdelávania s odborným zameraním aj na oblasť starostlivosti o dieťa alebo na výkon zdravotníckeho povolania praktickej sestry alebo získala úplné stredné všeobecné vzdelanie a absolvovala akreditovaný kurz v rozsahu minimálne 220 hodín zaradí zamestnávateľ do 3. platovej triedy.

Článok 81

Tarifný plat

1. Zamestnancovi patrí tarifný plat vo výške určenej základnou stupnicou platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.
2. Pri platovom zaradení sa zohľadňuje platová trieda podľa druhu pracovnej činnosti alebo zastávanej funkcie. Príslušný platový stupeň sa určí podľa započítaných rokov odbornej praxe podľa ustanovení Zákona o výkone prác vo verejnom záujme v platnom znení.

Článok 82

Okruh pracovných činností s prevahou duševnej práce a okruh pracovných činností remeselných, manuálnych, alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce vymedzuje zamestnávateľ nasledovne:

PRACOVNÉ ČINNOSTI V OSS s prevahou	
a) duševnej práce	b) fyzickej práce
Riaditeľ	Vodič
Samostatný odborný ekonóm	Údržbár
Soc.prac.- SOR soc.služ.a porad.	Záhradník
Samost. odbor. refer. personalista	Opatrovateľka detí (pestúnka)
Odborný refer.vnútornej prevádzky	Opatrovateľka v ZSS
Vedúca jedálne	Opatrovateľka
Predseda samosprávy DC	Práčka, žehliarka
Vedúca DJ, DSS, ZPS	Upratovačka
Opatrovateľka detí v DJ	Samostatná kuchárka
Hlavná sestra v ZSS	Pomocná kuchárka
Praktická sestra v ZSS	Správca budovy
Vedúca opatrovateľskej služby	Prevádzkový pracovník
Vedúci krízového centra	Pracovník NDC
Sociálny pracovník alebo terapeut	Kurič
Odborný garant NDC	
Odborný pracovník NDC	

Článok 83

Platové stupne v rámci stanovenej platovej triedy sa nemusia použiť u zamestnancov, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej práce. Týmto zamestnancom sa môže stanoviť tarifný plat v rámci rozpätia minimálnej a maximálnej tarify príslušnej platovej triedy, bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. O zmene ich platu môže rozhodnúť spravidla na návrh bezprostredného nadriadeného zamestnanca riaditeľ OSS na základe zmeny rozsahu a intenzity ich práce, kvality plnenia pracovných úloh a celospoločenského vývoja v mzdovej oblasti.

Takto určený plat nesmie byť nižší než plat, ktorý by zamestnancovi prislúchal podľa zaradenia do príslušného platového stupňa.

Článok 84

Zvýšenie základnej stupnice platových taríf

1. Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu v zariadení sociálnych služieb podieľajúcemu sa na zabezpečovaní poskytovania zdravotnej starostlivosti v rozsahu odbornej činnosti zameranej na včasné zistenie zmeny zdravotného stavu občana, ktorý je zaradený do 4. až 11. platovej

triedy a ktorý má príslušné zdravotnícke vzdelanie, zvýši zamestnávateľ tarifný plat určený podľa základnej stupnice platových taríf o 10 %.

2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva sociálnu prácu v zariadení sociálnych služieb včítane Riaditeľstva OSS, je zaradený do 4. až 10. platovej triedy a spĺňa požadované kvalifikačné predpoklady, zvýši zamestnávateľ plat určený podľa základnej stupnice platových taríf o 5 %.
3. Zvýšenie tarifného platu podľa ods. 1. a 2. patrí nasledovným zamestnancom:

ZVÝŠENIE PLATOVEJ TARIFY	
sociálny pracovník o 5 %	zdravotnícky zamestnanec o 10 %
SOR sociál. služieb – soc. prac.	Riaditeľ
Sociálna pracovníčka ZSS	Hlavná sestra ZSS
Vedúca DSS	Praktická sestra
Vedúca OS	Vedúca ZPS – sociálny pracovník
Vedúca KC (NOC, UTL)	
Odborný garant NDC	
Odborný pracovník NDC	

Článok 85

Hodinová sadzba funkčného platu

Ak je na účely odmeňovania zamestnancov potrebné zistiť hodinovú sadzbu funkčného platu, je ňou:

- 1/163 funkčného platu určeného pre pracovný čas 37 ½ hod. týždenne;
- 1/158 funkčného platu určeného pre pracovný čas 36 ¾ hod. týždenne;
- 1/153 funkčného platu určeného pre pracovný čas 35 hodín týždenne.

Článok 86

Zmena platu

1. Pri splnení podmienok pre zvýšenie tarifného platu, zaradením do vyššieho platového stupňa, patrí tarifný plat vo vyššom platovom stupni od prvého dňa mesiaca, v ktorom zamestnanec dosiahol určenú dobu započítateľnej praxe.
2. Ak je zamestnanec prevedený do inej platovej triedy alebo ak dôjde ku zmene výšky poskytovaných príplatkov a odmien, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu dňom účinnosti nového zaradenia.

Článok 87

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi, ktorý je poverený riadiť prácu najmenej dvoch podriadených zamestnancov, patrí k tarifnému platu príplatok za riadenie diferencovane podľa zložitosti a náročnosti riadiacej práce a veľkosti

riadeného kolektívu v rozpätí 3 – 20 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

Článok 88

Príplatok za zastupovanie

1. 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.
2. Ak zastupuje vedúci zamestnanec iného vedúceho zamestnanca a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa ods. 1 po dobu zastupovania príplatok v sume príplatku za riadenia zastupovaného vedúceho zamestnanca. Pôvodne určený príplatok za riadenie zastupujúcemu zamestnancovi počas zastupovania nepatrí.
3. Návrh na priznanie platu pri zastupovaní sa podáva podľa predtlaču s názvom "Návrh na priznanie platu pri zastupovaní".

Článok 89

Príplatky za prácu v sobotu a nedeľu, vo sviatok a v noci

1. Za prácu v sobotu prislúcha zamestnancovi pravidelne vykonávajúcemu prácu v sobotu príplatok stanovený pevnou sumou vo výške 1,61 eura za každú odpracovanú hodinu.
2. Za prácu v nedeľu prislúcha zamestnancovi pravidelne vykonávajúcemu prácu v nedeľu príplatok stanovený pevnou sumou vo výške 3,22 eura za každú odpracovanú hodinu.
3. Zamestnancovi patrí za hodinu nočnej práce príplatok stanovený pevnou sumou vo výške-1,43 eura za hodinu. Za prácu v noci sa považuje práca po 22. hodine do 6. hodiny ráno za podmienky, ak práca v noci trvá aspoň 3 hodiny.
4. Za hodinu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodol so zamestnancom na čerpaní pracovného voľna.

Článok 90

Plat za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas prislúcha zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o dni nepretržitého odpočinku v týždni zvýšený o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Ak sa zamestnanec dohodol s organizáciou na čerpaní náhradného voľna, a to najneskôr v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu

práce nadčas hodina náhradného voľna. Zvýšenie podľa ods. 1 zamestnancovi nepatrí.

Článok 91

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ poskytne platovú kompenzácia za sťažený výkon práce pri vybraných pracovných činnostiach zaradených do druhej kategórie podľa posúdenia pracovnej zdravotnej služby na základe Vyhlášky č. 448/2007 Z.z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií. Výška platovej kompenzácie v organizácii sa stanovuje na 34,00 eur. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce sa priznáva na pracovisku so zvýšeným rizikom nánáky zamestnancom:

Krízové centrum	vedúci KC prevádzkový pracovník KC upratovačka – práčka KC odborný garant NDC odborný zamestnanec NDC pracovník NDC
-----------------	--

Článok 92

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi, ktorý dosahuje veľmi dobré pracovné výsledky a na ocenenie mimoriadnych osobných schopností možno priznať osobný príplatok až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
2. Osobný príplatok priznáva riaditeľ organizácie na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnancom, ktorí dlhodobo dosahujú dobré pracovné výsledky a kvalitne plnia pracovné úlohy. Zohľadní pracovné vypätie zamestnancov a plnenie úloh pracoviska.
3. Osobný príplatok je nenárokovateľný a jeho výšku zamestnávateľ prehodnotí spravidla raz ročne. O zmene výšky alebo odobratí príplatku rozhodne riaditeľ z vlastnej iniciatívy alebo na návrh vedúceho zamestnanca spravidla vtedy, ak pominú dôvody na jeho vyplácanie (kvalitatívne a kvantitatívne rozdiely v pracovnej činnosti).

Článok 93

Príplatok za zmenu

Zamestnancom organizácie pracujúcim v dvojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, ktorí majú rozvrhnutý pracovný čas tak, že pracujú striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu nasledovne:

1. zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke patrí príplatok vo výške 20,00 eur mesačne. Príplatok sa priznáva nasledovným zamestnancom Zariadenia pre seniorov:
 - hlavná sestra
 - praktická sestra
 - opatrovatelka v nepretržitej prevádzke
2. zamestnancom pracujúcim v dvojzmennej prevádzke patrí príplatok vo výške vo výške 15,00 eur mesačne. Príplatok sa priznáva:
 - v Zariadení pre seniorov: opatrovatelkám v dvojzmennej prevádzke
 - v Jedálni ZPS: samostatným kuchárkam
 - v Krízovom centre: prevádzkovým pracovníkom a vedúcemu KC

Článok 94

Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť a vedenie vozidla je nad rámec jeho pracovných povinností patrí príplatok v sume 20,00 eur mesačne.

Článok 95

Zúčtovanie príplatkov

1. Všetky príplatky určené mesačnou sumou patria zamestnancom v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na kratšom pracovnom čase ako je ustanovený pracovný čas, tarifný plat a príplatky stanovené pevnou sumou mesačne mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času.
3. Príplatky určené percentuálnou sadzbou sa vyplácajú zamestnancom podľa počtu hodín, za ktoré im vznikol na ich výplatu nárok. Vypočítajú sa ako percentuálny podiel zo súčinu priemerného hodinového platu zamestnanca a počtu odpracovaných hodín, za ktoré mu patrí príplatok.

Článok 96

Odmeny

1. Zamestnancovi, ktorí dovŕši v organizácii 50 a 60 rokov veku poskytnie zamestnávateľ ako výraz ocenenia jeho pracovných zásluh odmenu vo výške jeho mesačného funkčného platu. Odmena je zúčtovateľná po dožití životného jubilea v kalendárnom roku, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok na jej vyplatenie.
2. Na ocenenie výsledkov práce, splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy a za iné mimoriadne pracovné zásluhy, ktoré neboli odmenené tarifným platom môže poskytnúť zamestnávateľ odmenu. Odmeny sú mimoriadnym plnením a môžu byť poskytnuté najmä:

- a) za mimoriadne práce, ktoré nie sú obsahom pracovnej náplne odmeňovaného zamestnanca;
 - b) za výpomoc zamestnanca v inom zariadení, prípadne povolání, kde nebol naplnený plánovaný počet zamestnancov popri plnení vlastných pracovných úloh;
 - c) za splnenie výnimočných, náročných a nárazových úloh, ktoré síce sú v náplni zamestnanca, ale ich plnenie si vyžiadalo zvýšené pracovné úsilie;
 - d) pri zvýšení pracovného úsilia a výkonu v dobe dlhšie trvajúcej neprítomnosti spoluzamestnancov (nad 5 pracovných dní nepretržite) ak za chýbajúcich zamestnancov nebola prijatá náhrada a zvýšené pracovné úsilie nebolo preplatené iným spôsobom (príplatkom za zastupovanie).
3. Za sústavný pozitívny prístup k plneniu úloh na pracovisku v dobrej kvalite možno zamestnancovi poskytnúť odmenu za dlhšie časové obdobie (kalendárny rok), ako výraz ocenenia jeho pracovných zásluh. Odmena sa poskytuje spravidla na konci kalendárneho roka a zúčtuje sa do nákladov účtovného obdobia, za ktoré bola poskytnutá.
 4. Odmeny môže na návrh priamo nadriadeného zamestnanca poskytnúť výlučne riaditeľ organizácie.
 5. Návrh na priznanie odmeny a jej výšku podáva priamo nadriadený vedúci zamestnanec na tlačive "Návrh na priznanie odmeny".

Článok 97

Zaokrúhľovanie platu

1. Príplatky vypočítané podľa predchádzajúcich ustanovení Hlavy XI. sa zaokrúhľujú na 50 eurocentov nahor.
2. Pomerné časti jednotlivých zložiek platu pri kratšom pracovnom úväzku alebo vyplácané v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor.
3. Plat zamestnanca určený podľa predchádzajúcich článkov tejto kolektívnej zmluvy sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Článok 98

Termín, miesto a čas výplaty platu

1. Plat je splatný dozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň padne sobota, nedeľa alebo sviatok, plat sa vypláca v predchádzajúci pracovný deň. Zamestnávateľ zabezpečí prevod peňažných náležitostí zamestnancov na ich účty v peňažných ústavoch tak, aby v tento deň mohli s nimi disponovať alebo im vyplatiť plat v hotovosti.

2. Vo výplatnom termíne 20. deň v mesiaci vyplatí zamestnávateľ zálohu na plat zamestnancom, ktorí o ňu požiadali a spĺňajú predpoklady pre vyplatenie zálohy.
3. Plat poukazuje zamestnávateľ bezhotovostne na bankový účet v peňažnom ústave, ktorý si určí zamestnanec. V hotovosti vypláca zamestnávateľ plat osobne zamestnancovi vo výplatnom termíne v hlavnej pokladnici na Riaditeľstve OSS v čase od 08,00 do 11,00 hod.
4. Zamestnávateľ v súlade s voľbou zamestnanca do 10. dňa v mesiaci odošle na zamestnancom zvolenú e-mailovú adresu jeho výplatnú pásku v elektronickej podobe chránenú heslom alebo mu vydá výplatnú pásku v písomnej podobe..

HLAVA XII.

KVALIFIKAČNÉ POŽIADAVKY V OSS

Článok 99

Platové zatriedenie a kvalifikačné predpoklady pracovných činností

Poradové číslo	Pracovné zaradenie - funkcia	Číslo pracovnej činnosti podľa katalógu	Platová trieda	Kvalifikačné predpoklady		Počet plán. prac. miest	Pracovný úväzok
				vzdelanie/ odbornosť	Odbor. prax. r.		
010 Riaditeľstvo OSS							
1.	Riaditeľ	D.15.09.02	9	VŠII	9	1	1
2.	Samost. odborný ekonóm	D.01.06.02	6	ÚSO/ekon.	6	1	1
3.	Soc.prac.- SOR krízové služ.	D.15.07.08	7	VŠII/soc.prac.	3	1	0,25
4.	Soc.prac.- SOR soc.služ.	D.15.07.08	7	VŠII/soc.prac.	3	1	1
5.	Odbor.ref.vnúť.prevádzky	D.01.05.01	5	ÚSV	3	1	0,5
6.	Samost.odbor.ref.personal	D.01.05.05	5	ÚSV	3	1	1
7.	Vodič-údržbár-záhradník	M.01.02.01	2	SV	3	1	0,5
020 Detské jasle							
8.	Vedúca DJ	D.15.07.08	7	VŠII/soc.pr	3	1	0,25
9.	Opatrovateľka detí (zdravot.)	D.15.03.03	3	ÚSO/zdrav.	3	1	1
10.	Opatrovateľka detí v DJ	M.15.02.03	2	SV/kurz	2	1	1
11.	Práčka,žehliarka,upratovačka	M.01.01.14	1	Z	0	1	0,5
041 Domov soc. služieb							
12.	Vedúca DSS	D.15.07.08	7	VŠII/soc.pr.	3	1	0,5
13.	Sociálna pracovníčka	D.15.06.04	6	VŠII/soc.pr.	2	1	1
14.	Opatrovateľka v ZSS	M.15.02.01	2	SV+kurz	2	2	1
15.	Práčka,žehliarka,upratov.	M.01.01.14	1	Z	1	1	0,5
050 Denné centrum 1,							
16.	Predseda samosprávy DC	D.10.04.02	4	ÚSV	3	1	0,2
17.	Upratovačka v DC	M.01.01.07	1	Z	0	1	0,8
18.	Správca budovy	M.01.02.01	2	SV	1	1	0,2
19.	Kurič (len vykur.obdobie)	M.01.02.05	2	SV	1	1	0,2
060 Denné centrum 2,							
20.	Predseda samosprávy DC	D.10.04.02	4	ÚSV	3	1	0,2
21.	Upratovačka v DC	M.01.01.14	1	Z	0	1	0,3
070 COS, DC3 Veča							
22.	Opatrovateľka v COS	M.15.02.02	2	SV+kurz	0	1	0,3
23.	Predseda samosprávy DC	D.10.04.02	4	ÚSV	3	1	0,2
24.	Upratovačka v DC	M.15.01.14	1	Z	0	1	0,2
080 DOS. TOS Šaľa							
25.	Vedúca opatrovat. služby	D.15.05.02	5	VŠI/soc.pr	3	1	1
26.	Opatrovateľka v DOS	M.15.01.01	1	Z + kurz	0	3	1
27.	Opatrovateľka TOS	M.15.01.01	1	Z + kurz	0	25	1
28.	Opatrovateľka TOS imobil	M.15.02.02	2	SV + kurz	2	14	1
29.	Opatrovateľka v domác	D.15.03.02	3	ÚSO/zdr-kur	2	4	1

30.	111 Zariad. pre seniorov Vedúca ZPS	D.15.07.08	7	VŠII/soc.pr	5	1	0,5
31.	Hlavná sestra	D.21.06.16	6	USO/zdrav.	3	1	0,5
32.	Praktická sestra	D.21.04.05	4	USO/zdrav.	2	4	1
33.	Sociálna pracovníčka	D.15.07.08	7	VŠII/soc.pr.	3	1	0,5
34.	Opatrovateľka v ZSS	M.15.02.03	2	SV + kurz	0	2	1
35.	Opatrovateľka v ZSS	D.15.03.03	3	ÚSO + kurz	2	2	1
36.	Práčka – žehliarka	M.01.01.12	1	Z	0	1	1
37.	Vodič- údržbár- záhradník	M.01.02.01	2	SV	3	1	0,5
38.	112 Jedáleň Vedúca jedálne	D.01.05.01	5	USV	3	1	0,6
39.	Samostatná kuchárka	M.01.02.03	2	SO/kuchár	4	2	1
40.	Kuchárka - upratovačka	M.01.01.01	1	Z	0	1	1
41.	120 DCO, Krížna Predseda samosprávy DC	D.10.04.02	4	ÚSV	3	1	0,2
42.	Upratovačka	M.01.01.14	1	Z	0	1	0,2
43.	140 Krízové centrum Vedúca KC a sociálna prac.	D.15.06.01	6	VŠII/soc.prac.	3	1	1
44.	141 Nocľahareň Prevádzkový pracovník KC	M.15.02.04	2	SV	0	2	1
45.	Upratovačka – práčka	M.01.01.14	1	Z	0	1	0,25
46.	143 Útulok Prevádzkový pracovník KC	M.15.02.04	2	SV	0	2	1
47.	Upratovačka – práčka	M.01.01.14	1	Z	0	1	0,25
48.	144 NDC Odborný garant NDC	D.15.06.01	6	VŠ II.st.-soc.pr.	3	1	1
49.	Odbor. pracovník NDC	D.15.05.04	5	VŠ I.st.-soc.pr.	0	1	1
50.	Pracovník NDC	M.15.02.04	2	SV	0	1	1

Použitie číselné označenie pracovných činností podľa Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z. ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov (Nariadenia vlády SR z 28.11.2018.).

Vysvetlivky k použitým skratkám a označeniu v tabuľke:

Kvalifikačné predpoklady vzdelania:

- Z - základné vzdelanie + zaškolenie
- SV - stredné vzdelanie (2-4 ročný učebný odbor bez maturity)
- ÚSV - úplné stredné vzdelanie s maturitou (ÚSO – odborné)
- VŠ - vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa

HLAVA XIII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 100

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé, že ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s platnými právnymi predpismi sú neplatné.

Článok 101

Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana. Zmluvná strana, ktorej bol návrh podaný musí naň odpovedať do 15 kalendárnych dní.

Článok 102

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa 5. decembra 2022 a jej platnosť bola dohodnutá do 31. decembra 2024. Zmluva nadobúda platnosť podpísaním oboma zmluvnými stranami a podľa dohody zúčastnených strán je účinná od 1. januára 2023.

Článok 103

Platnosť kolektívnej zmluvy sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho roka ak pred ukončením doby platnosti nebude uzavretá nová zmluva. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 104

Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy na webovom sídle OSS bezodkladne po jej podpísaní zmluvnými stranami.

Článok 105

Táto kolektívna zmluva je vypracovaná vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 kalendárnych dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej prístupnosť zamestnancom na všetkých pracoviskách organizácie.

V Šali 5. decembra 2022

Dr. Ľubor GÁLL
riaditeľ OSS

Oľga SÝKOROVÁ
predsedníčka ZV OZ

Dodatok č. 1

Kolektívnej zmluvy na roky 2023-2024

uzatvorenej medzi
Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šaľa
a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu
verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šaľa

V súlade s ustanovením hlavy XIII., čl. 101 Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šaľa a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šaľa na roky 2023 - 2024 dňa 5. decembra 2022 sa obe zmluvné strany zastúpené Dr. Ľuborom Gállom, riaditeľom OSS a Ofgou Sýkorovou, predsedníčkou ZO OZ

d o h o d l i

na prijatí tohto dodatku č. 1 Kolektívnej zmluvy na roky 2023 – 2024, ktorým sa mení platné znenie Kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2024 nasledovne:

1. V Hlave VII. Stravovanie zamestnancov, v článku 62, v ods. 2, sa mení:
 - suma 3,30 eura sa nahrádza sumou 3,50 eura,
 - suma 2,10 eura sa nahrádza sumou 2,30 eura,
 - suma 1,82 eura sa nahrádza sumou 1,92 eura,
 - suma 1,30 eura sa nahrádza sumou 1,40 eura.
2. V Hlave VII. Stravovanie zamestnancov, v článok 63 v ods. 6 sa mení:
 - suma 2,81 eura sa nahrádza sumou 3,01 eura.
3. V Hlave XII. Kvalifikačné požiadavky v OSS v článku 99 Platové zatriedenie a kvalifikačné predpoklady pracovných činností a funkcií v OSS mesta Šaľa sa vypúšťa riadok 49, menia údaje pod poradovými

čísлами 4, 14, 32, 34 a 35 a dopĺňajú sa poradové čísla 4a a 13a. nasledovne:

Poradové číslo	Pracovné zaradenie - funkcia	Číslo pracovnej činnosti podľa katalógu	Platová Trieda	Kvalifikačné predpoklady		Počet plán. prac. miest	Pracovný úväzok
				vzdelanie/ odbornosť	Odborná prax. rok.		
4.	Soc.prac.-SOR soc. služby	D.15.07.08	7	VŠII/soc.prac	3	1	0,5
4a.	Soc.prac.-SOR manažér kvality	D.15.07.08	7	VŠII/soc.prac	3	1	0,5
13a.	Inštruktor sociálnej rehabilitácie	M.15.05.04	5	ÚSV/kurz	1	1	0,5
14.	Opatrovateľka v ZSS	M.15.03.03	3	ÚSV+kurz	1	3	2,5
32.	Praktická sestra	D.21.04.05	4	ÚSO/zdrav.	2	2	1
34.	Opatrovateľka v ZSS	M.15.02.03	2	SV+kurz	0	3	1
35	Opatrovateľka v ZSS	M.15.03.03	3	ÚSV+kurz	1	4	1

Tento dodatok č. 1 Kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2024 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania oboma zúčastnenými stranami.

Dodatok č. 1 nadobúda účinnosť dňom 01.06.2023.

Dodatok bol vypracovaný vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Šali dňa 29. mája 2023

Dr. Ľubor Gáll
riaditeľ OSS

Oľga Sýkorová
predsedníčka ZV OZ

Dodatok č. 2

Kolektívnej zmluvy na roky 2023-2024

uzatvorenej medzi
Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šaľa
a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu
verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šaľa

V súlade s ustanovením hlavy XIII., čl. 101 Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šaľa a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šaľa na roky 2023 - 2024 dňa 5. decembra 2022 v znení jej dodatku č. 1 zo dňa 29.05.2023 sa obe zmluvné strany zastúpené Dr. Ľuborom Gállom, riaditeľom OSS a Oľgou Sýkorovou, predsedníčkou ZO OZ

d o h o d l i

na prijatí tohto dodatku č. 2 Kolektívnej zmluvy na roky 2023 – 2024, ktorým sa mení platné znenie Kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2024 nasledovne:

1. V Hlava VII. Stravovanie zamestnancov, v článku 60 sa za tabuľku Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023 vkladá nový text a tabuľka:

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2024

	Názov účtu	Rozpočet v euro
PRÍJMY		
1.	Predpokladaný stav fondu k 1.1.	3 800
2.	Prídela na rok	9 200
3.	Kompenzačný prídel – cestovné	0
Príjmy celkom:		13 000
VÝDAJE		
4.	Závodné stravovanie	4 700
5.	Kompenzácia výdavkov na dopravu	0
6.	Príspevok na rekreácie	500
6.	Doplnkové dôchodkové sporenie	600
7.	Sociálne výpomoci	500
8.	Kultúrna, vzdelávacia a telovýchovná činnosť	1 000
9.	Príspevok na zdravotnú starostlivosť	1 500
10.	Dary – pracovné a životné jubileá a udalosti	2 000
Výdaje celkom:		10 800
Predpokladaný zostatok k 31.12.		2 200

2. V Hlave VII. Stravovanie zamestnancov, v článku 62, v ods. 2, sa mení:
 - suma 1,92 eura sa nahrádza sumou 1,93 eura,
 - suma 0,18 eura sa nahrádza sumou 0,20 eura,
 - suma 1,40 eura sa nahrádza sumou 1,37 eura.

3. V Hlave VII. Stravovanie zamestnancov, v článku 63 v ods. 6 sa mení:
 - suma 3,01 eura sa nahrádza sumou 3,22 eura
 - suma 0,18 eura sa nahrádza sumou 0,20 eura.

4. V Hlave X. Platové podmienky, v článok 74 v ods. 1 sa mení:
 - suma 700 eur sa nahrádza sumou 750 eur.

Tento dodatok č. 2 Kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2024 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania oboma zúčastnenými stranami.

Dodatok č. 2 nadobúda účinnosť dňom 01.10.2023, okrem ods. 2. a 3. tohto dodatku, ktoré nadobudnú účinnosť 01.11.2023 a ods. 4. tohto dodatku, ktorý nadobudne účinnosť 01.01.2024.

Dodatok bol vypracovaný vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Šali dňa 28. septembra 2023

Dr. Ľubor Gáll
riaditeľ OSS

Oľga Sýkorová
predsedníčka ZV OZ.

Dodatok č. 3

Kolektívnej zmluvy na roky 2023-2024

uzatvorenej medzi
Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šaľa
a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu
verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šaľa

V súlade s ustanovením hlavy XIII., čl. 101 Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šaľa a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šaľa na roky 2023 - 2024 dňa 5. decembra 2022 v znení jej dodatku č. 1 zo dňa 29.05.2023 a dodatky č. 2 zo dňa 28.09.2023 sa obe zmluvné strany zastúpené Dr. Ľuborom Gállom, riaditeľom OSS a Oľgou Sýkorovou, predsedníčkou ZO OZ

d o h o d l i

na prijatí tohto dodatku č. 3 Kolektívnej zmluvy na roky 2023 – 2024, ktorým sa mení platné znenie Kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2024 nasledovne:

1. V Hlave V. Sociálna oblasť sa v článku 45 vypúšťa z textu tretia veta.
2. V Hlave X. Platové podmienky, v článku 96 sa za ods. 5 vkladá nový odsek 6 s textom:
 6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2023 najmenej tri mesiace, jednorazovú odmenu v sume 100 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevznikne zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi,

ktorému plynie výpovedná doba. Zamestnancom s kratším pracovným úväzkom patrí odmena vo výške prepočítanej na mieru ich pracovného úväzku. Odmena bude zamestnancom zúčtovaná vo výplate za mesiac december 2023 a vyplatená v decembri 2023.

3. V Hlave XII. Kvalifikačné požiadavky v OSS v článku 99 Platové zatriedenie a kvalifikačné predpoklady pracovných činností a funkcií v OSS mesta Šaľa sa menia údaje pod poradovými číslami 3, 8 a 48 nasledovne:

Poradové číslo	Pracovné zaradenie - funkcia	Číslo pracovnej činnosti podľa katalógu	Platová Trieda	Kvalifikačné predpoklady			Pracovný úväzok
				vzdelanie/ odbornosť	Odborná prax rok.	Počet plán. prac. miest	
3.	SOR - projektový manažér	D.15.09.02	9	VŠII	5	1	0,5
8..	Vedúca DSS	D.15.07.08	7	VŠII/soc.prac	3	1	0,75
48.	Odborný manažér NDC	D.15.06.03	6	VŠII/soc.prac	1	1	1

Tento dodatok č. 3 Kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2024 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania oboma zúčastnenými stranami.

Dodatok č. 3 nadobúda účinnosť dňom 01.12.2023.

Dodatok bol vypracovaný vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Šali dňa 28. novembra 2023

Dr. Ľubor Gáll
riaditeľ OSS

Oľga Sýkorová
predsedníčka ZV OZ.