

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnania zamestnancov
na rok 2022
zmluvné strany

Gemerské osvetové stredisko v Rožňave
zastúpené Mgr. Helenou Novotnou, riaditeľkou
(ďalej len "zamestnávateľ")

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry
(SLOVES), pri Gemerskom osvetovom stredisku v Rožňave
zastúpená Bc. Valériou Munkovou, poverenou predsedníčkou závodného výboru

uzatvárajú

podľa ustanovenia § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých
zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
v znení neskorších predpisov

NA ROK 2022

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Gemerským osvetovým strediskom (ďalej len „zamestnávateľ“) a Základnou odborovou organizáciou SLOVES pri GOS (ďalej len „odborová organizácia“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu a upravuje priaznivejšie pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienky zamestnávania u zamestnávateľa. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa (ďalej len „zamestnanec“), ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“).
3. Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny z mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávnených zástupcov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovej organizácii, účasť na odborárskych schôdzkach, konferenciách a na podujatiach odborárskej výchovy.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že predseda odborovej organizácie bude mať na administratívnu odborársku prácu vyčlenený najviac jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac. Deň sa v plnom rozsahu započítava do mesačného fondu pracovného času.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborovej organizácie zastupujúcich zamestnávateľov za ich námety a kritické pripomienky a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
6. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne priestory, umožní používanie prostriedkov elektronickej a telefonickej komunikácie v nevyhnutnej miere.
7. Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.
2. Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.
4. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Ustanovený denný pracovný čas je 8 hodín, v tom čase je zahrnutá prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
5. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, patrí prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút a môže ju využiť v čase od 11,30 hod. do 12,30 hod.
6. Pracovný čas podľa odseku 4. sa u zamestnancov uplatňuje ako pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie príslušného kalendárneho mesiaca.
7. Základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku sa

určuje od 9,00 hod. do 15,00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 7,00 hod. do začiatku základného pracovného času a od skončenia pracovného času do 19,00 hod.

8. Pri pružnom pracovnom čase, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času (7 a ½ hod.).
9. Pružný pracovný sa u zamestnávateľa neuplatňuje u zamestnancov s kratším pracovným časom.
10. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas s rovnomerným, alebo nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času.
11. Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe písomného príkazu vedúceho zamestnanca, alebo s jeho súhlasom nad rozsah mesačného pracovného obdobia.
12. Na nadčasovú prácu sa vzťahujú príslušné ustanovenia § 97 Zákonníka práce a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Článok 4

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Ak zamestnanec nevyčerpá dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku, podľa schváleného plánu dovoleniek 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.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi vo výnimočných prípadoch čerpať dovolenku vo výmere 1/2 dňa.

Článok 5

Odchodné, odstupné, výpovedná doba

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a § 76a ods. 2 Zákonníka práce, zvýšenie odchodného **v sume dvoch funkčných platov**.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je :
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 odseku 3 Zákonníka práce je dva mesiace.

4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je dva mesiace.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **nad rozsah** ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v sume **jedného funkčného platu**.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne v **druhom polroku 2022** zamestnancovi **na jeho žiadosť** podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce **jeden deň** pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
2. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté (§ 141 ZP) v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky, ktoré organizuje zamestnávateľ alebo, ktoré sú nevyhnutné k preukazovaniu zdravotnej spôsobilosti k výkonu pracovnej činnosti.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi platené pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovaní krvi.
4. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - z rodinných a vážnych osobných dôvodov /vycestovanie do zahraničia za rodinnými príslušníkmi, dlhodobejšia starostlivosť o blízku osobu .../ - maximálne v trvaní 20 dní v kalendárnom roku.

Článok 7

Platové náležitosti

1. Zamestnávateľ zachová zamestnancovi v roku 2022 priznaný alebo zvýšený osobný príplatok na ocenenie kvality vykonávanej činnosti a osobných schopností zamestnanca, ktorý mu bol priznaný do 31.12.2021.
2. Výšku osobného príplatku pred jeho znížením alebo odňatím prerokuje zamestnávateľ vopred s odborovou organizáciou.
3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov sa **zvýši od 1. júla 2022 o 3%**. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval ku dňu 31. december 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume **350,00 €**. Zamestnávateľ odmenu vyplatí najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi

odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu **vo výške 80 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60 rokov** veku vo **výške jedného funkčného platu**.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 8

1. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti **v rozsahu najviac dvoch tretín**, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a je zaradený do platovej triedy 1 až 2, určí zamestnávateľ tarifný plat, nezávisle **od dĺžky započítanej praxe**.
3. Ide o tieto pracovné činnosti:
 - vodič, údržbár
 - upratovačka
 - informátor

Článok 9

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelaom vo výške **1 %** a
 - b) ďalším prídelaom vo výške **0,25 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľské zmluvy s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou uzatvorené do 31.12.2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná aj v roku 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
3. Zamestnávateľ je povinný uzavrieť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronických stravovacích kariet.
5. Zamestnávateľ poskytne príspevok – kredit na stravovanie zamestnancom:
 - za každú pracovnú zmenu,
 - za výkon práce z domu (Home Office),
 - za dni pracovného pokoja a sviatky ak má zamestnanec nariadenú prácu v mieste pracoviska a práca trvá viac ako 4 hodiny,
 - ak pracovná zmena bude trvať viac ako 11 hodín zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom ďalší príspevok.

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok - kredit na stravovanie bude nasledovný:

- zamestnávateľ	prispeje	2,48 €
- zo sociálneho fondu		0.52 €
- zamestnanec		1.50 €

Hodnota stravného kreditu	4.50 €
---------------------------	---------------

6. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Záverečné ustanovenia

Článok 10

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí **31. decembra 2022**.

Článok 11

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 12

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 13

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 14

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 15

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Rožňave dňa 30.12.2021

Za odborovú organizáciu:



Za zamestnávateľa: