

Ev.č.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2026

Košice, 28.01.2026

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce
v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb VIA LUX – Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov
Andraščíkova 2, Košice-Barca
zastúpená Mgr. Darinou Vargovou, predsedom
(ďalej len „odborová organizácia“)
na jednej strane

a

VIA LUX – Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov
Andraščíkova 2, Košice-Barca
zastúpený štatutárnym zástupcom JUDr. Vojtechom Hintošom,
(ďalej len „zamestnávateľ“)
na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I. **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva je uzatvorená podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“), zákonom 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.“), zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2019-2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Táto kolektívna zmluva sa usiluje o uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

3. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne platné právne predpisy.

Článok 2

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy je vytváranie priaznivých, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov a ich rodín, ochrana dôstojnej práce, tvorba pracovných miest a dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania vedeného na základe rovnosti.

Článok 3

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 02.11.2009, číslo 2762//2009-RU 19/36149 vydanou Košickým samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu

zamestnávateľ a rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľ a ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 4

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.)

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 5

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 6

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 7

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.

2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:

- možnosť používať telefón a internet za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti
- možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
- dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 8

1. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Zamestnávateľ môže dať členovi výboru odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 9

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 10

1. Činnosť funkcionárov odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolourozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
2. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ZP 4 hodiny mesačne na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a akciách.
3. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na odborovom vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytnutého podľa bodu 2 tohto článku.
4. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
6. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne mesačne zrážať zo mzdy zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie finančnú čiastku vo výške 1 % z čistej mzdy zamestnanca na základe jeho písomného súhlasu. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu odborovej organizácie, najneskôr do 3 dní po termíne vyúčtovania mzdy, vrátane prehľadu o vykonaných zrážkach.

Časť III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 13

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času. (§ 87 ZP), zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - c) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - d) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3,4 a 5 ZP), určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
 - e) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§111 ods.1 a 2 ZP),

- f) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods.3 ZP),
- g) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- h) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z.č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení),
- i) vydávanie a zmeny pracovného poriadku v zmysle (§ 84 ods.1 ZP),

Článok 14 **Prerokovanie** (§ 237 ZP)

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

2. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:

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

3. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

4. Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

5. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) organizácia práce v noci (§98 ods.6 ZP),
- c) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- d) plánovanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- e) podmienky stravovania (§ 152 ZP),

- f) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- g) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- h) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- i) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
- j) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (86 ods. 1 ZP)
- k) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- l) dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)

Článok 15

Informovanie

1. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
2. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Článok 16

Kontrolná činnosť (§ 239 ZP)

- 1.Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie súčinnosť pri kontrole dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.
2. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

3. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Článok 18

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Kolektívnu zmluvu a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu Kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku Kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ upraviť ustanovenia KZ ak to stanoví všeobecne záväzný predpis, alebo ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od zmeny rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 19

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Článok 20

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 21

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré

zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 22

2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z.z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 23

Personálne normatívy

1. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie polročne informuje zamestnancov o dodržiavaní maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného svojho zamestnanca a o minimálnom percentuálnom podiele odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov podľa prílohy č.1 k zákonu č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č.455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní /živnostenský zákon/ v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č.448/2008 Z.z.)

Článok 24

Pracovná zdravotná služba

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav (zdravotnú spôsobilosť na prácu), schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za týmto účelom zamestnávateľ zabezpečuje lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby /práca v noci, práca s bremenami, práca vodičov a práca vo výškach/.

2. Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 1 uhrádza zamestnávateľ.

Článok 25

Pracovný pomer

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

2. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. U zamestnanca s pracovným pomerom na dobu určitú nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru. Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa

predlžuje o jeden deň. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

3. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predlžiť dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovne dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu po dvoch rokoch alebo nad dva roky je možné len z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) Zákonníka práce.

Článok 26 **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca pri rovnomernej rozvrhnutom čase. Ak zamestnanec pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke jeho pracovný čas je 36 a 1/4 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Prestávky na jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Prestávky na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút sa neposkytujú na začiatku a na konci zmeny. Prestávka poskytovaná z dôvodu zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času. Nárok na poskytnutie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

2. Po prerokovaní s odborovou organizáciou zamestnávateľ zaviedol na pracovisku pružný pracovný čas. Podmienky vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

Článok 27 **Nočná práca** (§ 98 ZP)

Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie vo vlastnom zariadení a finančný príspevok na stravovanie v súlade s § 152 ZP vždy v rozsahu počtu odpracovaných pracovných dní v príslušnom mesiaci.

Článok 29

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa

trvale stará o dieťa. Zamestnávateľ poskytne podľa ustanovenia § 106 ods. 2 d) Zákonníka práce zamestnancovi, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určil nasledovný okruh pracovných činností pre profesie:

- staničná sestra, sestra zmenová,
- zdravotnícky asistent
- fyzioterapeut
- opatrovateľ
- inštruktor soc. rehabilitácie

2. Ak zamestnanec pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.

3. Krátenie dovolenky znamená, že zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej 60 dní za kalendárny rok, ale z dôvodov uvedených v § 109 ods. 1 Zákonníka práce sa mu dovolenka za kalendárny rok kráti nasledovne:

- a) za prvých 100 zameškaných pracovných dní o 1/12
- b) za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o 1/12.

Za jeden neospravedlnene zameškaný pracovný deň zamestnávateľ bude krátiť zamestnancovi dovolenku o 2 dni. Neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Udelenie absencie doručí priamy nadriadený písomne na personálne oddelenie, ktoré absenciu následne nahlási do Sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Článok 30 **Pracovné voľno**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 140 ZP .

Článok 31 **Dôležité osobné prekážky v práci**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak:

- a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení.

- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

c) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom ak ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

d) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne v deň účasti na povinných lekárskech prehliadkach vo vzťahu k práci, podľa vopred určeného harmonogramu na nevyhnutne potrebný čas.

e) pri narodení dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť.

f) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, a ak ide o neplnoleté dieťa, aj do zariadenia poradenstva a prevencie na výkon odborných činností; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, a ak ide o sprevádzanie dieťaťa do 15 rokov veku osamelým zamestnancom, ktorý má toto dieťa zverené výlučne do svojej osobnej starostlivosti alebo ktorý sám vykonáva rodičovské práva a povinnosti k tomuto dieťaťu, aj ďalších najviac sedem dní v kalendárnom roku,

g) sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo školy pre deti a žiakov so zdravotným znevýhodnením; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

Trvanie prekážok uvedených v písm. a) až g) zamestnanec preukazuje dokladom o existencii prekážky v práci potvrdením od príslušného zdravotníckeho resp. sociálneho zariadenia najneskôr do 3 dní

h) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

i) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

Trvanie prekážok uvedených v písm. h) až i) zamestnanec preukazuje dokladom o existencii prekážky v práci potvrdením od príslušného obecného úradu, farského úradu alebo pohrebnej služby najneskôr do 3 dní

j) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

k) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

l) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,

m) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

2. V súlade s § 141 ods. 6 Zákonníka práce v prípade ak pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu uvedených v § 141 odseku 2 písm.

a) a písm. c) bod 1. Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni.

3. Prekážky v práci (pri pružnom pracovnom čase) na strane zamestnanca sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

4. Ak prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnanca v § 141 ZP

trvajú celý deň, zamestnanec neodpracuje ani len časť zmeny, zamestnancovi patrí v prípade takejto celodennej prekážky pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny určeného týždenného pracovného času zamestnanca, t.j.: **7,5 hod.**

Článok 32

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o :

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.

3. Ak sa prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov zmenia pracovné podmienky zamestnanca výrazne v jeho neprospech a zamestnanec so zmenou pracovných podmienok nesúhlasí, pracovný pomer skončí zamestnávateľ z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. b).

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 33

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú vzťahovať na zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje návrh ďalšieho uplatnenia príp. rekvalifikácie zamestnancov alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich prepustenia.

2. Pokiaľ zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v

osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov, ide o hromadné prepúšťanie.

Plánované prepúšťanie zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania.

Článok 34 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1. písm. a), b) a písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ odstupné v zmysle § 76 ods. 1) Zákonníka práce:

ODSTUPNÉ	
Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a), b) a písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu	
ak pracovný pomer trvá:	
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	jeden priemerný mesačný zárobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	trojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 20 rokov	štvornásobok priemerného mesačného zárobku

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) a písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ okrem odstupného v zmysle § 76 ods. 2) Zákonníka práce ďalšie odstupné

ODSTUPNÉ	ZÁKONNÍK PRÁCE	KOLEKTÍVNA ZMLUVA
Skončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) a písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu		
ak pracovný pomer trvá:		
menej ako 2 roky	jeden priemerný mesačný zárobok	
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku	jedennásobok priemerný mesačný zárobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	trojnásobok priemerný mesačný zárobok	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku

najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	štvornásobok priemerný mesačný zárobok	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 20 rokov	päťnásobok priemerný mesačný zárobok	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku

3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2. Zamestnancovi potom patrí odstupné až do výšky uvedenej v bode 2 .

Článok 35 Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo predčasný starobný dôchodok poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1, 2 ZP vo výške 2 naposledy priznaných funkčných platov zamestnanca, v prípade ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Č a s ť V . Odmeňovanie zamestnancov

Článok 36 Tarifný plat

1.Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“), všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

2. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 10 % . Zvýšenie tarifného platu podľa predchádzajúcej vety a podľa odseku 6 určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.“.

3. Zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 5 % patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ktorý zabezpečuje sociálnu prácu v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.

4. Zvýšenie tarify platy podľa odseku 3 patrí aj vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ak takéto zvýšenie tarify platy patrí jemu podriadenému zamestnancovi. Zvýšenie tarify platy podľa prvej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou nahor.
5. Zvýšenie tarify platy podľa odseku 2 patrí aj vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ak takéto zvýšenie tarify platy patrí jemu podriadenému zamestnancovi. Zvýšenie tarify platy podľa prvej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
6. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a ktorý riadi zamestnancov, ktorým patrí zvýšenie tarify platy podľa odsekov 2 a 3, patrí zvýšenie tarify platy podľa odseku 2. Zvýšenie tarify platy podľa prvej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 37

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi na ocenenie náročnosti jeho riadiacej práce poskytne zamestnávateľ príplatok za riadenie / podľa § 8 ods.2 zákona č. 553/2003 Z.z./ maximálne 20% podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy , do ktorej je zaradený.

Článok 38

Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Článok 39

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ poskytne platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce /podľa § 11 ods.5 zákona o odmeňovaní / pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa zákona č. 355/2007 Z.z.o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia na následných pracoviskách a zamestnancom nasledujúcich profesií v sume :

76,50 € mesačne

- staničná sestra, sestra zmenová,
- zdravotnícky asistent
- opatrovateľ
- fyzioterapeut
- sociálny pracovník
- inštruktor soc. rehabilitácie
- pracovník na rozvoj pracovných zručností
- pracovník práčovne
- upratovačka
- údržbár
- kuchár
- pomocný kuchár
- skladník (stravovacia prevádzka)
- účtovník (skladník)
- nutričný terapeut

Článok 40

Príplatok za zmennosť

Zamestnancovi, ktorý v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť zamestnancom nasledujúcich profesií:

49,00 € mesačne

- sestra zmenová
- zdravotnícky asistent
- opatrovateľ
- údržbár (kurič)
- kuchár
- pomocný kuchár

Článok 41

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

1.Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za každú hodinu podľa osobitného predpisu.

2. Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely odsekov 1 sa sobota začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku. Zamestnancovi budú vyplácané príplatky buď podľa zákona č. 311/2001Z.z. Zákonníka práce alebo podľa zákona č. 553/2003 Z.z podľa toho, čo je pre zamestnanca výhodnejšie.

Článok 42

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za každú hodinu podľa osobitného predpisu.

2. Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely odsekov 1 sa nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku. Zamestnancovi budú vyplácané príplatky buď podľa zákona č. 311/2001Z.z. Zákonníka práce alebo podľa zákona č. 553/2003 Z.z podľa toho, čo je pre zamestnanca výhodnejšie.

Článok 43

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za každú hodinu podľa osobitného predpisu.

Zamestnancovi budú vyplácané príplatky buď podľa zákona č. 311/2001Z.z. Zákonníka práce alebo podľa zákona č. 553/2003 Z.z podľa toho, čo je pre zamestnanca výhodnejšie.

Článok 44

Mzdové zvýhodnenie za sviatok

Za hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 45

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený .

2. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca a v súlade s finančnými možnosťami zamestnávateľa. Osobný príplatok je nenárokovateľný.

3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 46

Mzda zamestnanca bude poukazovaná po vykonaných zrážkach z platu v zmysle platných predpisov na účet v peňažnom ústave v stanovenom výplatnom termíne. Výplatný termín je 10. deň v mesiaci. Ak pripadá výplatný deň na deň pracovného voľna, vypláca sa v najbližšom predchádzajúcom pracovnom dni.

Článok 47

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023-2024 je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Pri zmluvách uzatvorených do 31. decembra 2022 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023-2024 je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

.

Článok 48 **Odmena**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi peňažnú odmenu

1. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky 100 % funkčného platu ak pracovný pomer trval min. 1 rok

b/ za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku do výšky 100 % funkčného platu ak pracovný pomer trval min. 1 rok

Článok 49

Plat zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných náležitostiach zamestnanca; tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.

Č a s ť V I . Sociálna oblasť

Článok 50 Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ podporuje odborný rast a osobný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Podľa svojich možností a potrieb bude vysielat' zamestnancov na krátkodobé kurzy, školenia a prednášky, ktorých obsah bude súvisieť s pracovnou náplňou zamestnanca.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 51 Sociálny fond

1. V súlade so Zákonom o sociálnom fonde a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2017 sa zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou, že celkový prídel do sociálneho fondu na príslušný rok bude tvorený :

a/ povinným prídelom vo výške 1 %

b/ ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami budú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

/príloha č.1./

3. Zamestnávateľ poskytne na požiadanie odborovej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 52

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu o cestovných náhradách.

Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok na obed, v nočných zmenách poskytne zamestnávateľ zamestnancom stravovacie poukážky alebo finančný príspevok podľa výberu zamestnanca. Bližšia špecifikácia je určená v Smernici o poskytovaní stravovania v nočných zmenách.

2. Finančný príspevok v uvedenej sume poskytne zamestnávateľ aj zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára v prípade že nemôže zo zdravotných dôvodov využiť poskytované stravovacie služby organizácie.

3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevku na stravovanie aj počas čerpania dovolenky. Finančný príspevok za stravovanie počas dovolenky bude vyplatený 2x ročne vo výplatnom termíne za jún 2026 a vo výplatnom termíne za december 2026. Vedúci zamestnanci pripraví mzdovej účtovníčke podklady k vyplateniu príspevku na stravovanie počas dovolenky podľa skutočne čerpanej dovolenky za I. polrok roku 2026 a II. polrok roku 2026. V prípade ak bude ukončený PP v priebehu roka, bude finančný príspevok vyplatený pri skončení PP. V prípade ak má zamestnanec záujem stravovaciu kartu a nie finančný príspevok, požiada zamestnávateľa o to.

Článok 53

Zamestnávateľ a ZOO budú nápomocní pri preklenutí mimoriadnej finančnej tiesne do ktorej sa nie vlastnou vinou dostal zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci, poskytnutím jednorazovej nenávratnej sociálnej výpomoci podľa Zásad pre používanie SF najviac jedenkrát v roku nasledovne:

- a) pri úmrtí zamestnanca alebo priameho rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené deti) max. sumou 300 €
- b) pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca, trvajúcej dlhšie ako 90 kalendárnych dní
 - vo výške 100 € za 90 kalendárnych dní PN
 - vo výške 30 € za každých 30 kalendárnych dnínajviac však 350 €.

Ak sa zamestnanec stane práceneschopný v predchádzajúcom kalendárnom roku a prechádza do aktuálneho kalendárneho roka sociálna výpomoc sa počíta od dátumu vzniku pracovnej neschopnosti a platia na ňu podmienky bodu b).

Sociálna výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnancov bude vyplácaná 2x ročne a to vo výplatnom termíne za mesiac jún a vo výplatnom termíne za mesiac december.

Článok 55 **Sociálna politika**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom jednorazový príspevok na dioptrické okuliare (alebo aj ich častí, t.j. dioptrické šošovky, max. jeden pár šošoviek) určené pre vizuálnu korekciu alebo očné ochranu, alebo kontaktné dioptrické šošovky určené pre vizuálnu korekciu alebo očné ochranu , najviac do výšky 100 € pre jedného zamestnanca a to maximálne 1krát za obdobie 3 rokov. Príspevok zamestnávateľ poskytne na základe žiadosti zamestnanca spolu s preukázaním skutočne vynaložených nákladov na obstaranie týchto zdravotníckych pomôcok formou predloženia

originálu dokladu o zaplatení. Doklad alebo potvrdeniu musí obsahovať meno a priezvisko zamestnanca.

Článok 56

Rekreácia zamestnancov

Zamestnávateľ, poskytne zamestnancovi, príspevok na rekreáciu podľa § 152a a v sume 55 % oprávnených výdavkov najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.

Podmienky poskytnutia príspevku :

- žiadosť zamestnanca najneskôr do 30 dní od skončenia rekreácie spolu s účtovnými dokladmi, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.
- doba trvania pracovného pomeru ku dňu nástupu na rekreáciu najmenej 24 mesiacov,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby
- preukázané výdavky zamestnanca sú aj výdavky na rodinných príslušníkov podľa § 152a ods. 5
- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

Podmienky poskytnutia príspevku sú bližšie určené v Smernici o príspevku na rekreáciu.

Článok 57

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do štrnásteho dňa pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu / § 55 zákona č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov/

Článok 58

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so zákonom č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení, zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v

znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Č a s ť VII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 59

1. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

2. Postup pri kolektívnych nárokoch bude nasledujúci:

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, na riešenie sporu bude vytvorená zmierovacia komisia paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom dospieť k dohode. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode v primeranom čase, bude sa postupovať podľa zákona č. 2/1991 Zb.

Č a s ť VIII. Prechodné a záverečné ustanovenia.

Článok 60

a/ Zmluvné strany budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledku plnenia KZ sa budú vzájomne informovať.

b/ Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

c/ Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.

Článok 61

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2026, nadobúda účinnosť 01.02.2026 a jej platnosť končí 31.12.2026.

2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k

tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.

3. Kolektívnu zmluvu nemože jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiada.

5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.

6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Košiciach dňa 28.01.2026

.....
JUDr. Vojtech Hintoš
riaditeľ

.....
Mgr. Vargová Darina
predseda odborovej organizácie