

Kolektívna zmluva na rok 2025

Základnou organizáciou Odborového zväzu zamestnancov „V KAŠTIELI“, Zariadenie sociálnych služieb Horné Obdokovce, zastúpenou Bc. Ľubomírou Macovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku čl.2 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 06.07.2015 (ďalej odborová organizácia)

a

„V KAŠTIELI“, Zariadenie sociálnych služieb Horné Obdokovce,
IČO: 00357995,
v zriaďovateľskej pôsobnosti NSK, v zastúpení
Mgr. Dagmar Matušíková, poverená riaditeľka ZSS
(ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 06.07.2015, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Bc. Ľubomíru Macovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 06.07.2015 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002, vydaním ktorej sa ruší zriaďovacia listina zo dňa 1.7.2002 vrátane vydaných neskorších dodatkov k tejto zriaďovacej listine. Nové úplné znenie zriaďovacej listiny je účinné od 1.6.2022. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky ZSS, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia *kolektívna zmluva* skratka "KZ", namiesto označenia *Zákonník práce* skratka "ZP", namiesto označenia *zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme* skratka "zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia *zákon o výkone práce vo verejnom záujme* skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

- 3) Táto KZ je platná od 01.01.2024. KZ nadobudne účinnosť 1.1.2024. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch (po jednom rovnopise obdržia zmluvné strany, jeden rovnopis referentka PaM a jeden rovnopis ekonóm/ka) ju doručiť predsedníčke odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia predsedníčke OO. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predsedníčka odborovej organizácie so zamestnávateľom. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ /referentka PaM/ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté na informačnej tabuli v miestnosti elektronickej evidencie dochádzky zamestnancov.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, a zákon č. 552/2003 Z. z. „
- 2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.
- 3) **Príplatok za riadenie** vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu 10 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa sa riadi prílohou č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.
- 4) **Osobný príplatok** - zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel *osobného príplatku* na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
 - a) o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľka ZSS na základe písomných návrhov príslušných vedúcich zamestnancov.
 - b) osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu,

- c) na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - d) zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor,
 - e) zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky udelenia osobného príplatku,
 - f) ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
 - g) zamestnávateľ sa zaväzuje každé zníženie alebo odobratie osobného príplatku prerokovať s odborovou organizáciou.
- 5) **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku** - zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu (§20c zákona č. 553/2003 Z. z.) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku
- a) vo výške 500,00 Eur, ak zamestnanec v čase dovŕšenia 50 alebo 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
 - b) vo výške polovice 250,00Eur, ak odpracoval 1 až 3 roky,
 - c) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu,
 - d) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plát zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plát pripísaný na účet zamestnanca spravidla v deň splatnosti platu, najneskôr do konca príslušného mesiaca.
- 3) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v §76 ZP ods. 1 a 2) v sume jeho funkčného platu zamestnanca.
- 2) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru so zamestnancom v zmysle §76 ZP ods. 1 a 2) a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade, že jeho zdravotný stav sa natoľko zmení a bude môcť vykonávať svoju prácu a uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne¹, že odstupné nie je povinný vrátiť.
- 3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený §76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu.
- 4) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený §76a ods.2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

¹ § 76 ods. 4 Zákonníka práce

- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2024 je 2 % z objemu zúčtovaných hrubých miezd zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v sume 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2024 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, 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 pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, pričom sa do pracovného času nezapočítava 30 minút za zmenu.
- 2) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP)
- 3) Rozvrh pracovného času je súčasťou prílohy č.5 pracovného poriadku. Prípadné výnimky pracovného času na základe predloženej žiadosti budú riešené dohodou zúčastnených strán (ZOO, riaditeľ/ka ZSS a dotknutí zamestnanci).

Článok 12

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 4) Dodatková dovolenka zamestnanca, v dĺžke 1 týždeň, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času
- 5) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP)

Článok 13

Pracovný pomer zamestnanca

- 1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
- 2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

- 3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
- 4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- 5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.
- 4) Ak sa zamestnávateľ rozhodne zaviesť kontrolný mechanizmus zaväzuje sa prerokovať so zástupcami zamestnanca rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať o tom zamestnancov (§13 ods. 4 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory a technické vybavenie tak, aby nebola obmedzená činnosť ZO.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie 1x ročne - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
3. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
4. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
5. určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
6. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
7. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
8. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
9. prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
10. určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
11. určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
12. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
13. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje:
 - 13.1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b. dôvodoch prechodu,
 - c. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - 13.2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za jeden polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - 13.3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - 13.4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - 13.5. pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a. o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b. o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c. o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d. o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

- e. o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f. o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- 1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - 2. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - 3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - 4. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - 5. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - 6. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - 7. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - 8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - 9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - 10. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ZP),
 - 11. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ZP),
 - 12. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - 13. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - 14. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - 15. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - 16. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - 17. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - 18. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - 19. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - 20. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- c) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP a PO v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP a PO,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (zmluvne zabezpečené prostredníctvom externej firmy)
 - c) dôsledné dodržiavanie zásad v zmysle Smernice na zaistenie systémového riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zo dňa 10.01.2022.

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) uhradiť zamestnancovi každé dva roky poplatok za zdravotný preukaz, 1 x za rok preventívnu lekársku prehliadku zamestnancom pracujúcich v nočných zmenách a vstupnú lekársku prehliadku
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca uhradiť nasledovnú výšku náhrady príjmu v období:
 1. od prvého dňa do 10 dňa PN 55% denného VZ zamestnanca,
 2. od jedenásteho dňa výšku náhrady mzdy za pracovnú neschopnosť uhrádza sociálna poisťovňa.

Pozn. (PN = pracovná neschopnosť, VZ – vymeriavací základ)

Článok 23

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať stravovanie v zmysle zákona §152 Zákonníka práce podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
- 2) Nárok na stravu vo vlastnom stravovacom zariadení má zamestnanec, ktorý vykonáva prácu v rozsahu polovice pracovnej zmeny.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi výšku finančného príspevku v zmysle zákona č.286/2002 Z.z. o cestovných náhradách platného na dané obdobie a stravné na základe Opatrenia MP SVaR

SR, ktorým sa určuje suma stravného pri tuzemských pracovných cestách platných v danom období.

- 4) Zamestnávateľ zabezpečuje na stravovanie zamestnancom pracujúcich v nočných zmenách a zamestnancom, ktorí sa nemôžu stravovať v stravovacích zariadeniach zo zdravotných dôvodov (dokladovať potvrdenie od odborného lekára) formou:
 - a) finančného príspevku na stravovanie
 - b) stravovacia poukážka v elektronickej formeZamestnanec má možnosť výberu na základe Dotazníka pre zamestnancov v prílohe č.2.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Poskytovanie a preukazovanie oprávnených výdavkov na rekreáciu sa riadia §152a Zákonníka práce.

Článok 25

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond tvorí zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoSF“) na financovanie sociálnej politiky.
- 2) Pravidlá tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou² KZ.
- 3) V súlade so zákonom o SF boli po dobu platnosti tejto KZ pri kolektívnom vyjednávaní dohodnuté tieto pravidlá tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu:
- 4) Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1,5 % a
- 5) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 6) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1) Ostatné nároky tejto kolektívnej zmluvy sa riadia v zmysle ustanovení KZ vyššieho stupňa na rok 2025 a 2026.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- 3) Plnenie KZ budú zmluvné strany vyhodnocovať minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vyhodnotené aj skôr.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Horných Obdokovciach, dňa

V Horných Obdokovciach, dňa

Bc. Ľubomíra Macová
predsedníčka ZOO
za základnú organizáciu

Mgr. Dagmar Matušiková
poverená riaditeľka ZSS
štatutárny zástupca zamestnávateľa

² Príloha č. 3 – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ „V KAŠTIELI“, Zariadenie sociálnych služieb Horné Obdokovce, IČO: 00357995, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 06.07.2015, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Bc. Ľubomíru Macovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024 a zároveň ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Bc. Ľubomíra Macová

DOTAZNÍK PRE ZAMESTNANCOV

pre uplatnenie § 152, ods.7 Zákonníka práce

„V KAŠTIELI“, Zariadenie sociálnych služieb, ako zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov podľa článku 2. bod 2. Vnútného predpisu o zabezpečení stravovania, ktorého prílohou je tento dotazník.

V zmysle novely Zákonníka práce má každý zamestnanec, ktorému nie je zabezpečené stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, prípadne v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa právo výberu medzi :

- A. zabezpečením stravovania formou gastro karty
- B. poskytnutím finančného príspevku na stravovanie

A / B

Beriem na vedomie, že tento výber je pre mňa záväzný v zmysle vnútorného predpisu o zabezpečení stravovania do 31.10.2025.

Dotazník je potrebné odovzdať na personálne / mzdové oddelenie najneskôr do

Meno a priezvisko zamestnanca:

Dátum :

Podpis:

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu u zamestnávateľa v zmysle ZoSF.
- 2) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- 3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
- 5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK63 8180 0000 0070 0030 7266
- 6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční v termíne dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- 7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou ešte pred realizáciou výdavku.
- 8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa ekonóm/ka a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

- 1) Podrobný rozpočet sociálneho fondu sa spracuje na základe schváleného rozpočtu platného k 1.1. bežného roka. Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a výbor ZO OZ.
- 2) V priebehu roka sa rozpočet sociálneho fondu aktualizuje v závislosti od príjmov (výšky tvorby) sociálneho fondu. Zmeny rozpočtu sociálneho fondu odsúhlasuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.
- 3) Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO OZ a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán. O stave fondu bude zamestnávateľ písomne informovať výbor ZO OZ 2x ročne.

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovanie podľa všeobecne platných predpisov (§152 ZP) formou:

finančnému príspevku na stravovanie, závodného stravovania alebo elektronicky formou platobnej karty vo výške 0,70 eur.

2) Príspevok vo výške 100,00 Eur na jedného zamestnanca :

- a) **Rekreácie a dovolenky** (návšteva botanickej záhrady, ZOO, hradov, zámkov, jaskýň.....)
- b) **Účasť na kultúrnych a športových podujatiach** (nákup vstupeniek do kina, divadla, nákup perneniek do fitness centra, skipas, ...)
- c) **Na regeneráciu pracovnej sily** (nákup poukázok na masáž, saunu, vstupné na kúpalisku)
- d) **Zdravotná starostlivosť** (nákup výživových doplnkov, relaxačno-rehabilitačné pobyty...).

Zamestnanec si príspevok uplatní na priloženom tlačive Žiadosť o vyplatenie príspevku, ktoré tvorí prílohu č.4 tejto KZ.

3) Zamestnávateľ poskytne jednorázovú podporu pri úmrtí zamestnanca vo výške 500,00 Eur rodinnému príslušníkovi, ktorý zabezpečoval pohreb zosnulého zamestnanca na základe písomnej žiadosti doloženej s dokladmi o výdavkoch na pohreb.

Článok 4

Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

Pre zdaňovanie príjmov zo SF platí zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Článok 5
Záverečné ustanovenia

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania zmluvnými stranami, a končia účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy.

V Horných Obdokovciach, dňa

V Horných Obdokovciach, dňa



Bc. Ľubomíra Macová
predsedníčka ZOO
za základnú organizáciu



Mgr. Dagmar Matušíková
poverená riaditeľka ZSS
štatutárny zástupca zamestnávateľa

**Žiadosť o vyplatenie príspevku
v zmysle Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu KZ na rok 2025**

Meno a priezvisko zamestnanca:

Adresa bydliska:

V zmysle Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu,
Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu KZ na rok 2024

Bod 2) písm.a) - Rekreačné a dovolenky

zo dňa: v sume:

Bod 2) písm.b) - Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

zo dňa: v sume:

Bod 2) písm.c) - Na regeneráciu pracovnej sily

zo dňa: v sume:

Bod 2) písm. d) - Zdravotná starostlivosť

zo dňa: v sume:

Bod 2) písm.e) - Zamestnávateľ poskytne jednorázovú podporu

zo dňa: v sume:

Doklad o realizácii prikladám v prílohe.

V Horných Obdokovciach, dňa Podpis zamestnanca

Žiadosť bola schválená Mgr. Dagmar Matušíkovou, poverenou riaditeľkou ZSS

dňa:

Podpis

Žiadosť bola schválená Bc. Ľubomíra Macová, predsedníčka ZOO

Dňa

podpis a pečiatka