

**ZARIADENIE PRE SENIOROV HARMÓNIA
A
ZAMESTNANECKÁ RADA ZPS HARMÓNIA**

ZAMESTNANECKÁ DOHODA

**PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO
VEREJNOM ZÁUJME**

Rok 2025 - 2026

Zariadenie pre seniorov Harmónia, Prešov – Cemjata
Cemjata č. 4, 080 01 Prešov
v zastúpení PhDr. Dušanom Demčákom, PhD. - riaditeľ
(ďalej aj ako „zamestnávateľ“, „ZPS Harmónia“)

a

Zástupca zamestnancov
Zamestnanecká rada Zariadenia pre seniorov Harmónia
Cemjata č. 4, 080 01 Prešov
v zastúpení Martina McKinley - predseda
(ďalej aj ako „Zamestnanecká rada“, „ZR“)

v súlade s § 229 - 236 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

u z a t v á r a j ú

ZAMESTNANECKÚ DOHODU NA ROK 2025 a 2026

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Táto Zamestnanecká dohoda (ďalej aj ako „Dohoda“) sa uzatvára v súlade s § 233 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“ alebo „ZP“).
2. Obsahom Dohody je vytvorenie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov ZPS Harmónia, 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 o odmeňovaní“ v príslušnom gramatickom tvare) a vykonávajú pracovné činnosti podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo VZ“).
3. Dohoda zároveň obsahuje príslušné ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní.
4. Zamestnanecká dohoda je vypracovaná na základe a v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi platnými a účinnými na území Slovenskej republiky. Dohoda bližšie upravuje postavenie Zamestnaneckej rady, individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými ZR, pracovné podmienky vrátane ekonomických, sociálnych a podmienky zamestnávania zamestnancov.
5. Cieľom tejto Dohody je zabezpečiť prostredníctvom ZR spravodlivé, rovnoprávne, nediskriminačné, bezpečné a uspokojivé pracovné podmienky pre zamestnancov ZPS Harmónia.

6. Táto Dohoda sa vzťahuje a je záväzná pre:
 - a) obe zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa bez ohľadu na ich príslušnosť k zamestnávateľovi a k ZR.
7. Osoby viazané touto Dohodou sa zaväzujú ju dodržiavať a plniť jej ustanovenia v snahe zachovať sociálny zmier.
8. Zmluvné strany berú na vedomie, že v kontexte na ustanovenie § 233 ods. 3 a ods. 4 ZP nároky, ktoré vzniknú z tejto Dohody jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v tejto dohode.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou

Článok 2

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie na pracovisku a uznáva Zamestnaneckú radu za jediného predstaviteľa a oprávneného zástupcu všetkých zamestnancov v súlade s ustanovením § 11a Zákonníka práce, uznáva práva ZR vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto Dohody.
2. Pre činnosť Zamestnaneckej rady bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa a kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zamestnanecká rada má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu, pri ktorých sa podľa ZP vyžaduje spolurozhodovanie zástupcu zamestnancov.
4. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz za pol rok stretávať s členmi Zamestnaneckej rady s cieľom riešenia problémov, pripomienok, či návrhov týkajúcich sa oboch zmluvných strán a prevádzky zariadenia.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa potreby prizývať povereného zástupcu Zamestnaneckej rady (spravidla predsedu ZR) na operatívne porady vedenia ZPS Harmónia.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje Zamestnanecká rada a Zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh Zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
7. Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť ZR bezplatne v primeranom rozsahu, miestnosti s nevyhnutným vybavením a zaväzuje sa uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, tak aby nebola ohrozená činnosť Zamestnávateľa.

8. Zamestnávateľ umožní, aby ZR na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.
9. Členovia Zamestnaneckej rady sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov Zamestnávateľa. Tento záväzok trvá aj po ukončení činnosti príp. členstva člena v ZR.
10. Členovia Zamestnaneckej rady nebudú zo strany Zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie Zamestnávateľom znevýhodňovaní a ani inak postihovaní.

Článok 3

1. Súčinnosť Zamestnávateľa a Zamestnaneckej rady bude uskutočňovaná formami, ktoré sú taxatívne vymedzené v ustanoveniach § 237, § 238 a § 239 Zákonníka práce a to:

Spolurozhodovanie - Zamestnanecká rada má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa ZP v prípadoch, ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie Zamestnaneckej rady neupravuje kolektívna zmluva.

Zamestnávateľ a ZR spolurozhodujú najmä v týchto prípadoch:

- Vydanie pracovného poriadku v súlade s § 12 zákona o výkone práce vo VZ,
- Vydanie pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- Rozvrhnutie pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce (§ 87 ods. 2 ZP),
- Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- Určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- Skrátene nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. (§ 97 ods. 6 ZP),
- Rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- Pracovný čas v rámci nočnej práce u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia (§ 98 ods. 9 ZP),
- Čerpanie dovolenky určuje Zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (§ 111 ods. 1 ZP),

- Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (§ 11 ods. 2 ZP),
- Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie člena Zamestnaneckej rady po dohode so Zamestnaneckou radou (§ 136 ods. 3 ZP),
- O tom, či ide o neospravedlňené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 144a ods. 6 ZP),
- Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci, rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ poskytne stravovanie (§ 152 ods. 8 ZP),
- Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru s členom ZR na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 a 10 ZP).

Prerokovanie - Ide o výmenu názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a Zamestnávateľom. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrení podľa § 237 odsek 2. ZP. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, zrozumiteľným spôsobom, s dostatočným predstihom, s primeraným obsahom tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko Zamestnaneckej rady a dosiahnuť dohodu.

Zamestnávateľ a ZR prerokovávajú prípady:

- Prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 a 2 ZP),
- Hromadné prepúšťanie (§ 73 ods. 2 ZP),
- Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné (§ 74 ZP),
- Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP),
- Zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 94 ods. 2 ZP),
- Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci. (§ 98 ods. 6 ZP),
- Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- Utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 191 ods. 4 ZP),
- Rozsah zodpovednosti u zamestnanca, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako (§ 198 ods. 2 ZP).

Právo na informovanie. Informovaním je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Rozumie sa ním odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.

- Podľa § 238 ZP Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii, a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
- Prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 a 2 ZP),
- Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol (§ 47 ods. 4 ZP),
- Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- Informácie o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ZP),
- Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú (§ 98 ods. 7 ZP),
- Spolupráca pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP).

Kontrolná činnosť. Ide o jednostranné oprávnenia Zamestnaneckej rady vyplývajúcich z § 239 ZP, alebo právnych predpisov, najmä v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

V rámci týchto oprávnení ma ZR právo:

- vstupovať na pracoviská Zamestnávateľa v čase dohodnutom so Zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení Zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- vyžadovať od Zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať Zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich zo VŠZP, Zamestnaneckej dohody, či kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- vyžadovať od Zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok 4

1. Zamestnanecká rada uznáva a plne rešpektuje právo Zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov za účelom zefektívňovania činnosti zamestnávateľa a tiež z dôvodu dodržiavania platných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom a účinnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZR, inak bude pracovný poriadok neplatný.

ČASŤ III. Pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy

Článok 5

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich zaradenie.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje so Zamestnaneckou radou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia z pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú zo Zákona o výkone práce vo VZ, ZP, z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, PO a PZS, ako aj s platnou Zamestnaneckou dohodou a internými predpismi zamestnávateľa.

Článok 6

1. Pracovný čas zamestnanca ZPS Harmónia je 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.
2. V jednotlivých odborných úsekoch je pracovný čas rozvrhnutý nasledujúco:
Úsek ekonomický a obslužných činností
37 a ½ hodiny týždenne v jednozmennej prevádzke,
27 a ½ hodiny týždenne v jednozmennej prevádzke,
36 a ¼ hodiny týždenne v dvojzmennej prevádzke,

Úsek odborných a iných činností
37 a ½ hodiny v jednozmennej prevádzke,
36 a ¼ hodiny týždenne v dvojzmennej prevádzke,
35 hodín týždenne v trojzmennej prevádzke,

Úsek stravovacej prevádzky
37 a ½ hodiny v jednozmennej prevádzke,
30 hodín v jednozmennej prevádzke,
36 a ¼ hodiny týždenne v dvojzmennej prevádzke,
3. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na odpočinok a jedenie v dĺžke 30 minút.
4. Základná výmera dovolenky zamestnancov 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.

5. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu pre zamestnanca pracujúceho v Zariadení pre seniorov Harmónia, Prešov – Cemjata patrí za čas medzi 22:00 – 6:00 hod., teda za 7,5 hod.

Článok 7

1. Zamestnávateľ na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti, na žiadosť zamestnanca (tehotnej ženy a ženy alebo muža trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov) v zmysle § 164 ZP umožní zamestnancovi vhodnú úpravu pracovnej doby. Výnimka v zmene pracovnej doby sa udeľuje zamestnancovi na **dobu jedného roka**. Následne je zamestnanec povinný znovu požiadať zamestnávateľa o výnimku v úprave pracovnej doby.

Článok 8

1. V prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u Zamestnávateľa, má Zamestnávateľ právo v súlade s § 62 ods. 8 a § 74 ZP na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

ČASŤ IV.

Platové podmienky

Článok 9

1. Platové pomery a odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u Zamestnávateľa ZPS Harmónia (rozpočtová organizácia zriadená mestom) upravuje zákon o odmeňovaní, Nariadenie vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a Interná smernica zariadenia - Platový poriadok.

Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške **jedného funkčného platu zamestnanca**,
- d) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnancov vo výške **jedného funkčného platu zamestnanca**,
- e) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Podmienky pri poskytovaní finančnej odmeny:

- a) Pri životnom jubileu 50 rokov organizácia vyplatí zamestnancovi finančnú odmenu zo mzdového fondu vo výške **jedného funkčného platu** zamestnanca, u ktorého pracovný pomer trvá **dlhšie ako jeden rok**,

- b) Pri životnom jubileu 60 rokov organizácia vyplatí finančnú odmenu zo mzdového fondu vo výške **jedného funkčného platu** zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá **dlhšie ako jeden rok**,
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru **do 30 kalendárnych dní** po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, alebo na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce vo výške:
 - a) **500,00 €**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval **viac ako 5 rokov** ku dňu vzniku nároku,
 - b) **jedného funkčného platu zamestnanca**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval **viac ako 10 rokov** ku dňu vzniku nároku,
 - c) **dvoch funkčných plátov zamestnanca**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval **viac ako 15 rokov** ku dňu vzniku nároku.
 3. Zamestnávateľ vyplatí odstupné podľa ods. 2 tohto článku len za predpokladu vzniku nároku na odchodné podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce a to v termíne splatnosti odchodného.
 4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
 5. Pri prvom skončení pracovného pomeru **po uplynutí 30 kalendárnych dní** po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, alebo na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnancovi zaniká nárok na odstupné podľa ods. 2 tohto článku.
 6. 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 v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
 7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 13. plat vo výške jedného funkčného platu zamestnanca vo výplatnom termíne v mesiaci júl (vo výplate za mesiac jún) a/alebo 14. plat vo výške jedného funkčného platu zamestnanca vo výplatnom termíne v mesiaci január (vo výplate za mesiac december) v prípade, že to rozpočet zamestnávateľa umožní.
 8. Plat podľa ods. 5 tohto článku patrí zamestnancovi, ktorý u Zamestnávateľa odpracoval najmenej 24 mesiacov ku dňu splatnosti platu.
 9. Návrh finančnej odmeny pre konkrétneho zamestnanca podáva jeho priamy nadriadený vedúci zamestnanec.

Článok 10

1. Termín výplaty zamestnancov v Zariadení pre seniorov Harmónia, Prešov – Cemjata je stanovený **na 10. deň** nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

ČASŤ V. Sociálny fond

Článok 11

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon 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 „zákon o SF“).
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu, ktorým je objem skutočne vyplatených miezd (platov) v bežnom rozpočtovom roku (§ 3 a § 4 zákona o SF) a ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu.
3. Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na:
 - stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
 - dopravu do zamestnania a späť,
 - účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
 - rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
 - zdravotnú starostlivosť,
 - sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
 - doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu,
 - servisné poukážky alebo na tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom,
 - ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
4. Príspevok z fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku; za rodinného príslušníka sa na účely tohto zákona považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.
5. Príspevok zo sociálneho fondu bez ohľadu na to, či je poskytovaný v peňažnej alebo nepeňažnej forme, je pre účely zdaňovania považovaný za príjem (zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov). Peňažné príjmy zo sociálneho fondu sú zdaňované 19 % sadzbou dane z príjmu zo závislej činnosti FO.

6. **Zdaniteľné príjmy** zamestnanca zo sociálneho fondu sú predovšetkým:
- a) príspevky na darčekové poukazy,
 - b) doprava a ubytovanie na zájazdoch,
 - c) výlety a akcie usporadúvané pri príležitosti Dňa detí zamestnancov,
 - d) dary poskytované zamestnancom pri príležitosti Dňa matiek, Dňa žien a pod.
 - e) odmeny a dary pri príležitosti pracovných a životných jubileí,
 - f) rehabilitácie a iné nadštandardné zdravotnícke služby v cudzích zariadeniach,
 - g) príspevky na dopravu,
 - h) príspevok na rekreáciu zamestnanca nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi a pod.
7. **Príjmy zo sociálneho fondu, ktoré sú oslobodené od dane** sú:
- a) hodnota stravovania poskytovaná ako nepeňažné plnenie zamestnávateľom pre svojich zamestnancov a potrebu na pracovisku,
 - b) sumy vynaložené zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnancov,
 - c) hodnota nealkoholických nápojov ako nepeňažné plnenie na spotrebu na pracovisku,
 - d) hodnota poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov nad rámec všeobecne záväzných pracovnoprávných prostriedkov, ale v súlade s vnútornými predpismi,
 - e) Oslobodenie od dane z príjmu podľa § 5 ods. 7 písm. d) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov je **použitie** rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby (§ 33) tohto zamestnanca alebo jeho manželky (manžela),
 - f) Od dane sú podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov oslobodené aj príjmy poskytnuté ako **hodnota stravy** poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov a **finančný príspevok** na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu (§152 Zákonníka práce), ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, **suma príspevku na rekreáciu a suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa** poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi podľa osobitného predpisu (§152a, § 152b Zákonníka práce).

Článok 12

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla t.j. platba za **racionálny obed** ju ustanovená vo výške **3,63 €** a platba za **racionálnu večeru** je ustanovená vo výške **3,18 €**. Príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca podľa ZP je vo výške **1,99 € pre racionálny obed** a **1,75 € pre racionálnu večeru**. Okrem toho sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať aj príspevok zo SF na stravovanie zamestnancov podľa osobitného predpisu (zákon o sociálnom fonde) vo výške **0,36 € pre racionálny obed** a **0,32 € pre racionálnu večeru**.

2. Okruh osôb, ktorým sa môže poskytnúť stravovanie v Zariadení pre seniorov Harmónia:
- zamestnanci, ktorí čerpajú v daný deň dovolenku,
 - zamestnanci, ktorí v daný deň nastúpia do pracovnej zmeny a nemajú odpracované viac ako štyri hodiny,
 - fyzické a právnické osoby, ktoré nie sú v pracovnoprávnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu k zamestnávateľovi za hodnotu stravného lístka určeného na základe Cenového predpisu na cenu stravného lístky a v súlade s VZN mesta Prešov, ak to umožňuje kapacita a vybavenosť stravovacej prevádzky a neovplyvní to kvalitu poskytovanej stravy.

Článok 13

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť finančné prostriedky zo SF:
- a) pri životnom jubileu 50 rokov – finančný príspevok do výšky **60,00 €**
 - b) pri životnom jubileu 60 rokov – finančný príspevok do výšky **60,00 €**
 - c) z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, alebo do starobného dôchodku alebo do invalidného dôchodku – finančný príspevok do výšky **60,00 €**.
 - d) Zamestnávateľ môže prispieť zamestnancovi na regeneráciu pracovnej sily, napr. masáže, kultúrne a športové podujatia, športové hry zamestnancov.
 - e) Zamestnávateľ príspeje zamestnancovi dvakrát ročne vo výške **48,00 € na darčekové poukážky**.

Podmienky poskytnutia darčekovej poukážky:

- Zamestnanec má nárok na poskytnutie darčekovej poukážky za odpracované mesiace vo výške pomernej časti k výške hodnoty poukážky za referenčné obdobie 6 mesiacov (spravidla I. a II. polrok),
 - Nárok zaniká zamestnancovi, ktorý je práceneschopný, na materskej alebo rodičovskej dovolenke, alebo čerpá voľno bez náhrady mzdy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok ako ocenenie dlhodobých výsledkov práce. Finančný príspevok bude zamestnancovi poskytnutý za nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi (z dôvodu pracovného výročia) v nasledujúcej výške:
- a) pri trvaní **10 rokov** nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi vo výške **150,00 Eur**,
 - b) pri trvaní **15 rokov** nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi vo výške **200,00 Eur**,
 - c) pri trvaní **20 rokov** nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi vo výške **250,00 Eur**,
 - d) pri trvaní **25 rokov** nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi vo výške **300,00 Eur**,
 - e) pri trvaní **30 rokov** nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi vo výške **350,00 Eur**,
 - f) pri trvaní **35 rokov** nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi vo výške **400,00 Eur**.

Článok 14

1. V rámci sociálnej politiky a ďalších benefitov pre zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje:
 - umožniť zamestnancom využívať rehabilitáciu v zariadení vrátane masáže a lymfodrenáže, a to každú stredu v čase od 13:30 do 16:00 hod. Zamestnanec ma nárok na 2 masáže za polrok. Zamestnanec je povinný sa vopred nahlásiť a zapísať (aspoň 24 hodín vopred) u maséra resp. fyzioterapeutky. Priestory telocvične a rehabilitácie môžu zamestnanci využívať počas svojho osobného voľna,
 - umožniť zamestnancom, po splnení pracovných úloh v deň pred dňom štátneho sviatku alebo pred dňom pracovného pokoja, skrátenie pracovného času najviac o 4 hodiny. Ide o zamestnancov, ktorí (vyplývajú z charakteru výkonu pracovných činností) sa nepodieľajú na priamom kontakte pri poskytovaní sociálnej služby prijímateľom sociálnej služby. Ide o pracovné dni pred týmito štátnymi sviatkami alebo dňami štátneho pokoja: Veľký piatok, Sviatok všetkých svätých, Štedrý deň a Silvester.
 - umožniť zamestnancom bezodplatne využívať altánok v rámci zariadenia,
 - na vyžiadanie zapožičať všetky edičné produkty zamestnávateľa (zákony, knihy, časopisy a iné.).

ČASŤ VI.

Príspevok na rekreáciu zamestnancov a rekreačné poukazy

Článok 15

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu podľa § 152a Zákonníka práce t. j. preplatiť zamestnancovi časť výdavkov na jeho rekreáciu.
2. Na poskytnutie príspevku musia byť **kumulatívne splnené podmienky**:
 - a) zamestnanec je zamestnaný v **pracovnom pomere** (pri dohodách o vykonaní práce mimo pracovného pomeru nárok nevzniká),
 - b) pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite **najmenej 24 mesiacov**,
 - c) zamestnanec **musí o príspevok požiadať** pre začatím rekreácie (tlačivo Žiadosť je k dispozícii na úseku ekonomických a obslužných činností - oddelenie PaM),
 - d) zamestnanec **preukáže oprávnené výdavky** (podľa ods. 9) **najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie**, ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu. Zamestnanec preukazuje oprávnené výdavky predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.
3. Príspevok na rekreáciu bude zamestnancovi poskytnutý v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy (platu), ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
4. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po splnení všetkých podmienok uvedených v čl. 15 ods. 2 príspevok na rekreáciu **vo výške 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur ročne**. Okrem toho môže zamestnávateľ prispieť zamestnancovi na rekreáciu aj príspevkom zo SF podľa čl. 11 ods. 3.
6. Ak má zamestnanec kratší pracovný čas, maximálna možná ročná suma príspevku sa pomerne kráti podľa dohodnutého kratšieho pracovného času zamestnanca. Rozhodujúcim na určenie sumy príspevku na rekreáciu je dohodnutý pracovný čas zamestnanca ku dňu začatia rekreácie. Príspevok na rekreáciu pri polovičnom pracovnom úväzku poskytuje zamestnávateľ najviac **v sume 137,50 eur ročne**.
7. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
8. Zamestnávateľ môže príspevok na rekreáciu poskytnúť aj prostredníctvom **rekreačného poukazu** (podľa § 27a zákona č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu) vo forme **elektronickej platobnej karty**, ktorý môže použiť výlučne osoba, ktorej je určený, **výlučne na území Slovenskej republiky** do konca kalendárneho roka, v ktorom bol rekreačný poukaz vydaný.
9. Oprávnené výdavky zamestnanca na rekreáciu:
 - služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním **najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky**,
 - pobytové balíčky obsahujúce ubytovanie **najmenej na dve prenocovania**, stravovacie a iné služby súvisiace s rekreáciou **na území Slovenskej republiky**,
 - ubytovanie **najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky**, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
 - organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti (môžu to byť pobytové detské tábory ale aj viacdenné detské tábory, kde rodič ráno odovzdá dieťa a večer si ho prevezme).
10. Výdavky zamestnanca na rekreáciu, či dovolenku možno uplatniť, len ak ide o rekreáciu spojenú s najmenej dvoma prenocovaniami – k tomu môže ísť aj o iné služby cestovného ruchu – stravovacie služby, kúpeľné služby, wellness, služby cestovných sprievodcov, organizované výlety a podobne.
11. Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na ďalšie osoby, ktoré sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii a to na:
 - manžela - manželku,
 - vlastné dieťa,
 - dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení,
 - inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti. Túto skutočnosť zamestnanec dokladuje čestným vyhlásením (tlačivo Čestné vyhlásenie je k dispozícii na úseku ekonomických a obslužných činností - oddelenie PaM)

12. Príspevok Zamestnávateľa na rekreáciu je **na strane zamestnanca** oslobodený od dane (vo výške zákonného nároku) a nevstupuje do vymeriavacích základov na sociálne poistenie ani na zdravotné poistenie (§ 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov). Ak by zamestnávateľ poskytol príspevok na rekreáciu zamestnancovi, ktorý nespĺňa podmienky nároku, tak v tomto prípade nie je príspevok na strane zamestnanca oslobodený od dane.
13. Príspevok zamestnávateľa na rekreáciu je **na strane zamestnávateľa** uznaný ako daňový výdavok a to v rozsahu a za podmienok ustanovených § 19 ods. 2 písm. c) piateho bodu zákona o dani z príjmov.
14. Špecifickým prípadom je ten istý kúpeľný pobyt, kedy zamestnanec sa môže rozhodnúť využiť preplatenie oprávnených výdavkov vo forme príspevku na rekreáciu od zamestnávateľa alebo daňovú úľavu vo forme uplatnenia si nezdaniteľnej časti základe dane v rámci ročného zúčtovania dane z príjmov za predchádzajúci rok.

Článok 16 Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi príspevok na športovú činnosť dieťaťa podľa § 152b Zákonníka práce.
2. Na poskytnutie príspevku podľa ods. 1 musia byť **kumulatívne splnené podmienky**:
 - a) zamestnanec je zamestnaný v **pracovnom pomere** (pri dohodách o vykonaní práce mimo pracovného pomeru nárok nevzniká),
 - b) pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite **najmenej 24 mesiacov**,
 - c) zamestnanec **musí o príspevok požiadať** (tlačivo Žiadosť je k dispozícii na úseku ekonomických a obslužných činností - oddelenie PaM),
 - d) zamestnanec **preukáže Zamestnávateľovi oprávnené výdavky** (podľa ods. 6) predložením dokladu **najneskôr do 30 dní odo dňa jeho vydania oprávnenou osobou**, ktorého súčasťou musí byť **meno a priezvisko dieťaťa**, ktoré vykonáva športovú činnosť, **a obdobie**, na ktoré sa doklad vzťahuje.
3. Zamestnanec je **povinný** predložiť taký **doklad**, ktorý preukazuje splnenie zákonom ustanovených podmienok. Medzi **základné údaje**, ktoré má doklad obsahovať patria:
 - identifikácia športovej organizácie zapísanej v registri právnických osôb v športe,
 - identifikácia dieťaťa (meno a priezvisko), ktoré vykonáva športovú činnosť,
 - obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad.
4. V súlade s § 152 b ods. 3 Zákonníka práce za dieťa sa na účely § 152b ods. 1 a 2 Zákonníka práce považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo **najviac 18 rokov veku** v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu **najmenej počas šiestich mesiacov**.
5. Dôležité je tiež preukázanie úhrady výdavkov zamestnanca oprávnenej osobe na športovú činnosť dieťaťa prostredníctvom účtovného dokladu, ktorý musí Zamestnávateľ uschovať pre svoje účtovné a daňové potreby podľa osobitných predpisov. Doklad uvedený v ods. 3 môže byť totožný s účtovným dokladom podľa ods. 4.

6. **Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad.**
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po splnení všetkých podmienok uvedených v čl. 16 ods. 2 príspevok na športovú činnosť dieťaťa **vo výške 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne za na všetky deti zamestnanca.**
8. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa predchádzajúceho odseku zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
9. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
10. Príspevok môže po splnení ustanovených podmienok Zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi počas kalendárneho roka aj opakovane do vyčerpania najvyššej sume príspevku za kalendárny rok.
11. **Oprávnenými výdavkami** sú preukázané výdavky zamestnanca na **športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby**, ktorou je výlučne **športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe** podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.
12. Za dieťa sa na účely poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo **najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku**, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.
13. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa **len u jedného zamestnávateľa.**
14. Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť d'alsie podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať príspevok na športovú činnosť dieťaťa.
15. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.
16. V prípade splnenia všetkých podmienok Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy (platu), ak sa Zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

ČASŤ VII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 17

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo a konzultácie najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, personálnej, ekonomickej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 18

1. Individuálne nároky
 - a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z Dohody sa riešia na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca,
 - b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešená/ý, bude sa ním zaoberať Zamestnanecká rada a poverený zástupca zamestnávateľa,
 - c) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešená/ý, bude sa ním zaoberať štatutárny zástupca (riaditeľ zariadenia),
 - d) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

ČASŤ VIII. Poskytovanie doplnkového dôchodkového sporenia pre zamestnancov

Článok 19

1. Cieľom zavedenia doplnkového dôchodkového sporenia je umožniť získať zamestnancovi doplnkový príjem v starobe alebo invalidite a pozostalým po poistencovi získať takýto príjem v prípade úmrtia poistenca – zamestnanca.
2. Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov sa poskytuje v zmysle zákona NR SR č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov na základne zamestnaneckej zmluvy.
3. Zamestnávateľ zabezpečí doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) podľa zásad prostredníctvom doplnkových dôchodkových poisťovní, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu.
4. Účasť zamestnancov zaradených do I. a II. kategórie práce na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva v III. pilieri je **dobrovoľná**.

Článok 20

1. Podmienkou účasti zamestnanca na DDS je ukončenie skúšobnej doby a poskytovanie pravidelného dobrovoľného príspevku zo svojho mesačného platu. Výška príspevku zamestnanca nie je obmedzená.

2. Podmienkou účasti v systéme DDS je vždy účasť obidvoch strán pracovnoprávneho vzťahu, t.j. zamestnanca a zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ prispieva každému zamestnancovi zapojenému do III. piliera (do doplnkového dôchodkového sporenia) príspevok vo výške a spôsobom dohodnutým v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však **vo výške 2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, Príspevok zamestnávateľa je najviac však **do výšky 30,00 €** v závislosti od výšky príspevku zamestnanca. V prípade dobrovoľného príspevku zamestnanca v sume nižšej ako 30,00 €, prispieva zamestnávateľ vo výške príspevku v pomere 1:1 k výške dobrovoľného príspevku zamestnanca.
4. U zamestnancov zapojených do systému DDS s kratším pracovným časom, zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa ods. 1 tohto článku vo výške jednej polovice.
5. DDS sa prerušuje a zamestnávateľ nebude odvádzať príspevok v dobe, keď zamestnanec:
 - počas doby náhrady príjmu (pracovná neschopnosť, ošetrovné, materská dovolenka, rodičovská dovolenka), ak tieto náhrady príjmu trvajú celý mesiac,
 - dlhodobom pracovnom voľne bez náhrady mzdy.
6. Príspevok zamestnávateľa je podmienený uzatvorením zamestnaneckej zmluvy s DDS. 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 DDS, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

ČASŤ VIII.

Záverečné ustanovenia

1. Táto Zamestnanecká dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť nasledujúci deň po dni zverejnenia na webovom sídle zriaďovateľa zamestnávateľa. Dohoda sa uzatvára sa na obdobie do 31. decembra 2026.
2. Táto Dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej Dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Dohodu je možné meniť len na základe písomného dodatku podpísaného oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
4. Dohoda podlieha povinnému zverejňovaniu zmlúv. Platnosť nadobúda dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť nasledujúci deň po dni jej zverejnenia na webovom sídle zriaďovateľa zamestnávateľa.
5. V prípade, že počas platnosti tejto Dohody dôjde ku zmenám všeobecne platných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto Dohody dostali s nimi do rozporu, resp. stali sa neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne začať rokovať o zmene a uviesť Dohodu do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi do 30 dní od nadobudnutia účinnosti.

6. Táto Dohoda je vyhotovená v dvoch exemplároch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom exemplári.
7. Zmluvné strany prehlasujú, že sú spôsobilé na uzavretie tejto Dohody, že ju uzavreli na základe slobodnej a vlastnej vôle, že táto Dohoda nebola uzavretá pod nátlakom, v tiesni ani za inak nevýhodných podmienok. Zmluvné strany ďalej prehlasujú, že si túto Dohodu riadne prečítali, že porozumeli jej obsahu a na znak súhlasu ju podpisujú.

V Prešov – Cemjate dňa: 31.12.2024

V Prešov – Cemjate dňa: 31.12.2024

.....
Martina McKinley v. r.
predseda ZR

.....
PhDr. Dušan Demčák, PhD. v. r.
riaditeľ zariadenia