



Ľubovnianska nemocnica, n. o.
Obrancov mieru 3, 064 01 Stará Ľubovňa, IČO: 378 868 51



Názov	Kolektívna zmluva pre rok 2025	
Prílohy	Príloha č.1 až 4	
Označenie	OD - 03	
Rozsah platnosti	Od: [REDACTED]	Do: [REDACTED]
Za správnosť dokumentu zodpovedá	Nám. URĽZ	
Zodpovednosť za riadenie dokumentu	Manažér kvality	
Za dodržiavanie dokumentu zodpovedá	Vedúci zamestnanci, zamestnanci, Riaditeľ ĽN, n.o, predseda ZO SOZ Z a SS a predseda LOZ Stará Ľubovňa	
Dátum vypracovania	[REDACTED]	
Stav dokumentu	Na schválenie	
Počet strán	29	
Lehota uloženia	A10	
Schválil	• MUDr. Peter Bizovský, MPH, riaditeľ ĽN,n.o. • PhDr. Ivana Vislocká, predseda ZO SOZ Z a SS • MUDr. Anton Križalkovič, predseda LOZ Stará Ľubovňa	
Verzia	01	
Vypracoval	Ing. Juraj Sroka, MBA nám. URĽZ	

OBSAH

Evidencia zmien	2
Všeobecné ustanovenia	3
Zákaz diskriminácie	4
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi	4
Podmienky pre výkon činnosti odborovej organizácie	5
Pracovno-právna ochrana odborových funkcionárov	6
Spoločné záväzky zmluvných strán	6
Práva a povinnosti zamestnancov	8
Práva a povinnosti odborovej organizácie	9
Mzdové podmienky	9
Starostlivosť o rozvoj zamestnancov	13
Pracovné podmienky	13
Oblasť sociálnej starostlivosti	13
Sociálny fond	15
Bezpečnosť a ochrana zdravia	18
Prechodné a záverečné ustanovenia	20
Vydávanie KZ a vydávanie dodatkov ku KZ	20

Evidencia zmian

[illegible]

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
/ďalej len ZOO SOZ ZaSS/ pri Ľubovnianskej nemocnici, n.o. zastúpená
PhDr. Ivanou Vislockou,

Základná odborová organizácia Lekárskeho odborového združenia Stará Ľubovňa /ďalej len LOZ /
zastúpená
MUDr. Antonom Križalkovičom

a

Ľubovnianska nemocnica, n.o. v Starej Ľubovni /ďalej len zamestnávateľ/ zastúpená riaditeľom
MUDr. Petrom Bizovským, MPH

uzatvára

v súlade s ustanovením § 231 zákona č.311/2001 Z. z., Zákonníka práce a podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a dosiahnutia sociálneho zmieru túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

/ ďalej KZ /

ČASŤ I.

Článok 1.

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto KZ je predchádzať sociálnemu napätiu, vytvárať podmienky a predpoklady pre zachovanie sociálneho zmieru, zabezpečenie splnenia úloh zamestnávateľa s prihliadnutím na oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšenie ich pracovných a životných podmienok.
2. KZ vychádza zo všeobecno-záväzných právnych predpisov platných v čase jej uzatvorenia.
3. Zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti /súlade s príslušnými platnými všeobecno-záväznými právnymi predpismi/ a určuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové otázky a použitie sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z.. v znení neskorších predpisov a iné nároky zamestnancov.
4. V súlade s ustanovením § 5 odsek 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení /ďalej len zákon o kolektívnom vyjednávaní/ práva a povinnosti dohodnuté v tejto zmluve sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa a na zamestnávateľa. ZOO SOZ ZaSS uzatvára túto KZ aj za zamestnancov Ľubovnianskej nemocnice, n.o. ktorí nie sú odborovo organizovaní.
5. Kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej je v rozpore s právnymi predpismi.

Článok 2

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vo vzťahu k oprávneným nárokom z tejto KZ, z pracovnej zmluvy a výkonu práce, že nebudú diskriminovať žiadneho zamestnanca z dôvodov uvedených v § 13 ods. 1 Zákonníka práce, t.j. pohlavia, rasy, veku, farby pleti, jazyka, náboženského vyznania, politických názorov, členstva v odborovom zväze, národnosti a sociálneho pôvodu.
2. Zo strany zamestnávateľa nebudú diskriminovaní odboroví funkcionári základnej odborovej organizácie za ich námety, kritické pripomienky a činnosť v odborovej organizácii a bude plne rešpektovaná ich právna subjektivita.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka tejto zmluvy, pracovnoprávnych vzťahov alebo vzťahu medzi zamestnancami.

Článok 3

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

1. Zamestnávateľ uznáva ZOO SOZ ZaSS a LOZ ako oprávnených predstaviteľov zamestnancov Ľubovnianskej nemocnice, n.o. pre kolektívne vyjednávanie. Pre činnosť odborových organizácií sa zamestnávateľ zaväzuje vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať práva odborovej organizácie, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zmluvné strany v súlade s Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len "GDPR") uzatvárajú podľa čl. 9 ods. 2 písm. b) v spojení s článkom 88 GDPR s poukazom aj na vnútroštátnu úpravu zákona 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov nasledujúce ustanovenie kolektívnej zmluvy s cieľom stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd pri spracovaní osobných údajov zamestnancov v súvislosti so zamestnaním, najmä na účely prijatia do zamestnania, plnenia pracovnej zmluvy vrátane plnenia povinností vyplývajúcich z právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, ďalej na účely riadenia, plánovania a organizácie práce, rovnosti a rozmanitosti na pracovisku, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ochrany majetku zamestnávateľa alebo zákazníka, ako aj na účely uplatňovania a využívania práv a výhod súvisiacich so zamestnaním na kolektívnom a individuálnom základe, a na účely ukončenia pracovného pomeru. Ide o uplatnenie výnimky zo zákazu spracúvania osobných údajov osobitnej kategórie v zmysle čl. 9 ods. 1 GDPR:
3. V súlade so stanovami odborovej organizácie, túto zastupuje výbor základnej odborovej organizácie /ďalej len Výbor ZOO/. V rozsahu stanov, prípadne splnomocnenia výboru je oprávnený konať za neho predseda.
4. Odborové organizácie oznamujú zamestnávateľovi písomne mená funkcionárov zvolených za členov výboru a všetky zmeny v tomto orgáne do 15 dní po svojom rokovaní. Obdobne bude zamestnávateľ oboznamovaný zo strany odborovej organizácie aj s menami zamestnancov, ktorí vykonávajú funkciu úsekových dôverníkov.
5. Vzájomná informovanosť sa zabezpečí:
 - účasťou zástupcov vedenia na konferenciách,
 - formou spoločných zasadnutí vedenia Ľubovnianskej nemocnice, n.o. a Výboru ZOO a LOZ, ktoré sa uskutočnia podľa potrieb,

- zasielaním uznesení správnej rady ĽN,n.o.,
 - zasielaním zápisníc z poradného zboru R – ĽN,n.o.,
 - zasielaním Príkazov riaditeľa ĽN,n.o. predsedovi ZOO a LOZ,
 - účasťou predsedu ZOO a LOZ raz štvrtrok na gremiálnej porade vedúcich zamestnancov,
 - riaditeľ nemocnice, resp. ním určená osoba zúčastňuje na rokovaní odborovej organizácie,
 - zamestnávateľ zorganizuje stretnutie so zamestnancami za účelom oboznámením stavu a smerovania ĽN n.o. 2x ročne v priestoroch vhodných na podobné stretnutie.
6. Zamestnávateľ na základe dohody s odborovou organizáciou zabezpečí výber členských príspevkov od odborovo organizovaných zamestnancov - teda bezodplatne každému členovi:
- ZOO SOZ ZaSS a po jeho písomnom súhlase bude zrážať **1 %** z čistej mesačnej mzdy.
 - LOZ Stará Ľubovňa a po jeho písomnom súhlase bude zrážať **0,5 %** z čistej mesačnej mzdy.
- Uvedené finančné prostriedky v lehote 10 dní po uskutočnení zrážky poukáže na ním určený účet odborových organizácií.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať vo vzájomných vzťahoch ustanovenia Zákonníka práce ako aj ostatné platné právne predpisy.

Článok 4

Podmienky pre výkon činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ poskytne v súlade s ustanovením § 240 ods. 4 ZP podľa svojich možností pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou – vrátane upratovania, používania komunikačných prostriedkov /do výšky prideleného ročného limitu stanoveného na príslušný rok/. Zamestnávateľ nebude poskytovať kancelárske potreby pre činnosť odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ umožní ZV ZOO rozmnožovanie materiálu v rozsahu 100 papierov mesačne na kopírovacom zariadení umiestnenom na sekretariáte.
3. Zamestnávateľ poskytne v súlade s bodom 4.1 kolektívnej zmluvy na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie miestnosti o celkovej výmere 17,05 m² v tomto členení :

v objekte „Pavilón – Poliklinika “

- miestnosť o výmere **17,05 m²**
4. Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.
 5. Zamestnávateľ umožní v prípade potreby stretnutia s väčším počtom zamestnancov -napr. úsekovými dôverníkmi poskytnúť na tento účel vhodné priestory podľa potreby a to jedáleň.
 6. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti poskytne príspevok na úhradu nákladov súvisiacich s kolektívnym vyjednávaním (konferencie, porady) v nevyhnutnej potrebe.

Článok 5.

Pracovno-právna ochrana odborových funkcionárov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovom orgáne:
 - vykonávanie odborárskych funkcií /napr. účasť na kolektívnom vyjednávaní podnikovej kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v potrebnom rozsahu, vykonávanie kontroly, riešenie sťažností, pripomienok a námetov zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas, atď./
 - účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch
 - účasť na odborárskom školení
 - výkon funkcie predsedu, tajomníka a hospodára ZV ZOO v rozsahu **1 hod. týždenne** na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, pokiaľ tieto činnosti nie je možné vykonávať po pracovnom čase.
 - Uvedené aktivity musia byť od snímané v dochádzkovom termináli. (kód 31 školenie odbory)
2. Po skončení výkonu odborárskej funkcie, alebo práce pre odbory, zamestnávateľ ich zaradí do zamestnania podľa platných právnych predpisov.
3. Zamestnávateľ za takto poskytnuté voľno nebude požadovať refundáciu mzdy v prípadoch zasadnutí výboru, konferencie základnej odborovej organizácie, porady predsedu základnej odborovej organizácie organizovanej SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru SOZ pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb, účasti na zjazde SOZ ZaSS podobne aktivitách LOZ a tiež v prípadoch bezprostredne súvisiacej s plnením úloh zamestnávateľa **po informovaní zamestnávateľa**.

ČASŤ II.

Práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 6

Spoločné záväzky zmluvných strán

Zmluvné strany **sa zaväzujú:**

1. Uznávať dôležitosť vzájomného porozumenia, dôvery a toto porozumenie podporiť poskytovaním a výmenou informácií, týkajúcich sa rozličných aspektov činnosti zdravotníckeho zariadenia a sociálnych podmienok zamestnancov.
2. Vzájomne rešpektovať postavenie a právomoci riadiacich pracovníkov zamestnávateľa a funkcionárov odborovej organizácie, ktoré vyplývajú z platných právnych predpisov, vnútro podnikových riadiacich aktov, stanov odborových organizácii, tejto kolektívnej zmluvy a navzájom si nevytvárať prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
3. Vzájomne sa informovať o pripravovaných všeobecne záväzných právnych predpisoch v oblasti pracovno-právnej, mzdovej a sociálnej.
4. Riešiť prípadné spory prostredníctvom zmierovacej komisie, paritne zloženej zo zástupcov zmluvných strán, ktorá sa ustanoví osobitne vždy pre každý jednotlivý prípad.
5. Považovať spory o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivých zamestnancov, za kolektívne spory v zmysle ustanovenia § 10 a § 12 zákona

- o kolektívnom vyjednávaní.
6. Uplatňovať a uspokojovať nároky, ktoré vznikli z tejto KZ jednotlivým zamestnancom tak, ako aj ostatné nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru.
 7. Podľa potreby /minimálne raz štvrťročne/ stretávať sa prostredníctvom svojich zástupcov s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
 8. Spolu prerokovávať pripravené opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany, za tým účelom vzájomne pozývať svojich predstaviteľov na rokovania, predmetom ktorých, budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.

Článok 7

Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa **zaväzuje**:

1. **informovať odborovú organizáciu najmä:**
 - a) o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa,
 - b) o hospodárskych výsledkoch a perspektíve zamestnávateľa,
 - c) vždy štvrťročne o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov,
 - d) aké opatrenia boli vykonané na základe podnetov, návrhov a stanovísk odborovej organizácie,
 - e) raz štvrťročne na základe vyžiadania odborovej organizácie prehodnotiť realizáciu aktuálne predložených opatrení, návrhov či stanovísk odborovej organizácie zo strany zamestnávateľa,
 - f) o ostatných závažných opatreniach dotýkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov,
 - g) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas prostredníctvom webovej stránky zamestnávateľa (www.nspsl.sk).
2. **prerokovať s odborovou organizáciou:**
 - a) zásadné **otázky starostlivosti o zamestnancov**, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - b) **spravidla 3 mesiace** vopred pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať väčšieho počtu zamestnancov. Zároveň prerokovať návrh na riešenie ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie zamestnancov, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia, s cieľom dosiahnuť dohodu, je zamestnávateľ povinný prerokovať najneskoršie jeden mesiac pred začatím **hromadného prepúšťania** s odborovou organizáciou, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť.
 - c) možnosť umiestnenia zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.

Za tým účelom zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najmä o:

 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritéria na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

- d) zásadné zmeny **zavádzania techniky a technológie**, nových opatrení na ochranu života, zdravia pri práci a ekológie,
 - e) zamestnávateľ bude prihliadať pri rozvázovaní pracovného pomeru z **nadbytočnosti** podľa ustanovenia § 63 odsek 1 písmeno b/ ZP na uprednostnenie tých zamestnancov, ktorí spĺňajú kritéria na odchod do starobného dôchodku. Odborová organizácia uznáva, že zamestnávateľ si musí udržiavať efektívne pracovné sily, preto pri výbere zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer z vyššie uvedených dôvodov, bude posudzovaná:
 - kvalifikácia / dosiahnutá odbornosť /,
 - sociálne postavenie,
 - schopnosť vykonávať príslušnú prácu a dĺžka pracovného pomeru u zamestnávateľa.
 - f) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce, ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.
3. Zamestnávateľ sa tiež zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie rezortu zdravotníctva bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikácie zamestnanca v nadväznosti na jeho pracovné zaradenie.
 4. V prípadoch keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ súhlasí, aby do výberovej komisie bol zaradený zástupca odborového zväzu.
 5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou vydávanie a dodržiavanie **pracovno-právnych predpisov** /číslo smernice **OD-02/** a **mzdových predpisov** /číslo smernice OD-04/.
 6. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pri nástupe do zamestnania **oboznámiť s pracovným poriadkom**, právnymi predpismi na zaistenie BOZP a OPP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. (Adaptačným programom - zakomponovať aj oboznámenie o činnosti odborového zväzu úsekovým dôverníkom)
 7. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, alebo dohodou z organizačných dôvodov, zamestnávateľ sa zaväzuje **poskytnúť zamestnancovi informáciu** o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru, vznikom nového pracovného pomeru, alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade práce sociálnych vecí a rodiny.
 8. Zamestnávateľ bude priebežne **zverejňovať informácie** o voľných nových pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odborovou organizáciou /Internet, informačné tabule/ tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach. Zamestnávateľ uznáva prednostné právo bývalých zamestnancov uchádzať sa o voľné pracovné miesta, pokiaľ spĺňajú stanovené požiadavky.
 9. Zamestnávateľ sa zaväzuje aktualizovať **Pracovný poriadok (OD-02)** za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny. (Dodržiavanie Zákonníka práce, BOZP a pod.)

Článok 8

Práva a povinnosti zamestnancov

1. Zamestnanci sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovne - právnych vzťahov a z funkcie, ktorou boli zamestnávateľom poverení.
2. V súlade s ustanovením § 81a 82 ZP sú povinní podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. (**náplň práce**)

3. Nároky zamestnancov vyplývajúce z normatívnej časti tejto kolektívnej zmluvy je možné tak ako iné právne nároky zo všeobecno-záväzných právnych predpisov uplatniť na súde.

Článok 9

Práva a povinnosti odborovej organizácie

- Odborový orgán a ním poverení členovia majú právo vykonávať u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovne - právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov zakotvených v KZ. Pritom sú oprávnení najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa pri dodržiavaní oznamovacej povinnosti riaditeľovi za účasti príslušného vedúceho zamestnanca,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok v súlade s platnými právnymi predpismi s prihliadnutím na reálne možnosti zamestnávateľa,
 - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri kontrole a o uskutočnení návrhov, ktoré podali.
- Členovia výboru a ich komisií sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach (určí zamestnávateľ), ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, služobného, hospodárskeho tajomstva zamestnávateľa alebo jeho oprávnených záujmov. Táto povinnosť trvá ešte aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 10

Mzdové podmienky

- Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda, najmenej vo výške ustanovenej Zákoníkom práce a OD-02 Mzdovým poriadkom, ktorý je súčasťou kolektívnej zmluvy.
- Ustanovenia zákona o odmeňovaní sú rozpracované v **OD-04 Mzdový poriadok**.
- Od **1.1.2025** platí pre zamestnancov Ľubovnianskej nemocnice, n.o. minimálna mzda **816 € (5,006 € na hod. pri 37,5 h/týždeň)** a pre jednotlivé stupne náročnosti pracovných miest sú nasledujúce sumy minimálnych mzdových nárokov:

StupeňMinimálny mzdový nárok v € / Mzdové zaradenie ĽN, n. o.

1	816 €	/	1
2	932 €	/	2a3
3	1 048 €	/	4,5
4	1 164 €	/	6,7 a 8
5	1 280 €	/	9 a 10
6	1 396 €	/	11,12,13 a 14

- V zmysle zákona 578/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov platia od 1.1.2025 pre zdravotníckych zamestnancov nasledujúce **koeficienty priemernej mzdy a minimálne sumy základnej zložky mzdy**:

Príloha č.5 OD-04**Výška základnej zložky mzdy pre zdravotníckych
pracovníkov Ľubovnianskej nemocnice, n.o. od
01.01.2025**

Kategória	koef.	základná zložka	časový koef.
nutričný terapeut (odborná spôsobilosť)	0,88	1 258,40 €	0,01
nutričný terapeut (špecializácia)	1,00	1 430,00 €	0,01
farmaceut (certifikát)	1,32	1 887,60 €	0,01
farmaceut (odborná spôsobilosť)	1,27	1 816,10 €	0,01
farmaceut (špecializácia)	2,10	3 003,00 €	0,01
farmaceutický laborant (odborná spôsobilosť)	0,91	1 301,30 €	0,01
farmaceutický laborant (špecializácia)	1,08	1 544,40 €	0,01
fyzioterapeut (certifikát)	0,96	1 372,80 €	0,01
fyzioterapeut (odborná spôsobilosť)	0,91	1 301,30 €	0,01
fyzioterapeut (špecializácia)	1,08	1 544,40 €	0,01
laboratórny diagnostik (certifikát)	1,32	1 887,60 €	0,01
laboratórny diagnostik (odborná spôsobilosť)	1,27	1 816,10 €	0,01
laboratórny diagnostik (špecializácia)	2,10	3 003,00 €	0,01
lekár (odborná spôsobilosť)	1,50	2 145,00 €	0,15
lekár špecialista (špecializácia) od 2025 0,03	2,50	3 575,00 €	0,03
masér (odborná spôsobilosť)	0,85	1 215,50 €	0,01
pôrodná asistentka (certifikát)	1,05	1 501,50 €	0,01
pôrodná asistentka (odborná spôsobilosť)	1,00	1 430,00 €	0,01
pôrodná asistentka (s pokročilou praxou)	1,15	1 644,50 €	0,01
pôrodná asistentka (špecializácia)	1,10	1 573,00 €	0,01
praktická sestra (odborná spôsobilosť)	0,85	1 215,50 €	0,01
rádiologický technik (certifikát)	0,96	1 372,80 €	0,01
rádiologický technik (odborná spôsobilosť)	0,91	1 301,30 €	0,01
rádiologický technik (špecializácia)	1,08	1 544,40 €	0,01
sanitár (cerifikát)	0,74	1 058,20 €	0,01
sanitár (odborná spôsobilosť)	0,70	1 001,00 €	0,01
sestra (certifikát)	1,05	1 501,50 €	0,01
sestra (odborná spôsobilosť)	1,00	1 430,00 €	0,01
sestra (s pokročilou praxou)	1,15	1 644,50 €	0,01
sestra (špecializácia)	1,10	1 573,00 €	0,01
verejný zdravotník (špecializácia)	1,08	1 544,40 €	0,01
zdravotnícky laborant (certifikát)	0,96	1 372,80 €	0,01
zdravotnícky laborant (odborná spôsobilosť)	0,91	1 301,30 €	0,01
zdravotnícky laborant (špecializácia)	1,10	1 573,00 €	0,01
zdravotnícky záchranár (odborná spôsobilosť)	1,08	1 544,40 €	0,01
zdravotnícky záchranár (špecializácia)	1,13	1 615,90 €	0,01

Zamestnávateľ v OD- 04 Mzdový poriadok ďalej rozpracuje uvedené prijaté pravidla pre rok 2025

5. Zamestnávateľ zabezpečí transparentnosť dokladu o mzde s možnosťou kontroly jej výpočtu podľa jednotlivých vykázaných mzdových nárokov vrátane nočných, víkendových a pracovných smien odpracovaných vo sviatky ako aj pohotovostných služieb a príslužby.
6. Zamestnancovi, s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov ustanovených v § 63, ods. 1, písmeno a) alebo b) ZP / napr. zrušuje sa zamestnávateľ alebo nadbytočnosť/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu má nárok na **výpovednú dobu**:
 - a) **jeden mesiac** - ak pracovný pomer trval menej ako rok,
 - b) **dva mesiace** – ak pracovný pomer trval najmenej rok a menej ako päť rokov,
 - c) **tri mesiace** – ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov,
 - d) **dva mesiace** - ostatné dôvody § 63,

Pre všetkých zamestnancov platí (§ 62 ods. 8 ZP), že zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, počas ktorej nezotrval u zamestnávateľa celej výpovednej doby.

7. Zamestnancovi, s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov ustanovených v § 63, ods. 1, písmeno a) alebo b) ZP /zrušuje sa zamestnávateľ alebo nadbytočnosť/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **odstupné v sume**:
 - e) **jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - f) **dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - g) **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - h) **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
8. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné v sume**
 - i) **jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - j) **dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - k) **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - l) **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - m) **päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odpracovaný rok	Výpovedná doba v mesiacoch	Odpracovaný rok	odstupne pri skončení PP	
			výpoveďou	dohodou
do 1	1	do 2	0	1
1 až 5	2	2 až 5	1	2
nad 5	3	5až 10	2	3
		10 až 20	3	4
		nad 20	4	5

9. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume **desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** za podmienky:

n) pri odpracovaní min. 5 rokov nepretržite 25% základnej tarifnej mzdy, najmenej vo výške 50% minimálnej mzdy,

o) pri odpracovaní nad 10 rokov 50% základnej tarifnej mzdy, najmenej vo výške minimálnej mzdy,

Vedúci zamestnanec v spolupráci s úsekovým dôverníkom je povinný sledovať nárok na odmeny a podávať návrhy na priznanie odmien najneskôr 6 týždňov pred jubileom. Kópiu návrhu súčasne predkladajú mzdovej komisii pri ZV ZOO. Jubilanti majú možnosť byť prijatí na úrovni riaditeľa a zástupcu ZV ZOO.

11. V zmysle §76a ZP a KZVS zamestnávateľ **poskytne** zamestnancovi **odchodne** pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na:

- predčasný starobný dôchodok,
- starobný dôchodok a
- invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako **70 %**,

• **v sume dvoch priemerných mesačných zárobkov**

12. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov v znení zákona č. 409/2000 prispieva čiastkou **2,5 %** zo zúčtovanej mzdy zamestnancom vykonávajúcich práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do 3. kategórie podľa § 35 ods. 4 zákona 123/96 Z.z. pre pracoviská a kategórie:

Pracovisko
Onkologická ambulancia
Detašované pracovisko nemocničnej
lekárne na onkologickom pracovisku

kategórie zamestnancov
- sestra

- farmaceut a farm. laborant

Zároveň zamestnávateľ v zmysle zákona č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia prispeje v roku **2025** na realizáciu rekondičného pobytu finančným príspevkom **560 €** a cestovnými náhradami vo výške autobusu resp. vlaku II triedy.

Článok 11

Starostlivosť o rozvoj zamestnancov

Účasť na školení (školenie OBP, prevádzková schôdza, odborný seminár) na pracovisku za účelom prehĺbenia kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve sa kvalifikuje ako výkon práce. Zamestnávateľ a ZV ZOO sa dohodli, že za čas strávený na vyššie uvedených akciách prináleží zamestnancovi **náhradné voľno**. Tyká sa to zamestnancov v trojzmennej prevádzke a v prevádzkach s nerovnomerne rozloženým pracovným časom. Za evidenciu dochádzky zodpovedajú vedúci zamestnanci.

Článok 12.

Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracujúcim v jednozmennej prevádzke pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2,00 h. (spolu 8 h.) a to **od 13,00 h.** v dňoch:
 - štvrtok pred ***Veľkým piatom,***
 - piatok deň konania ***Lubovnianskeho jarmoku,***
 - posledný pracovný deň pred ***Štedrým dňom a Novým rokom***Vedúci zabezpečia prevádzku v režime pohotovostných služieb. Pri odchode z pracoviska zamestnanec odsníma odchod a dochádzkoví vedúci upravujú čas podľa pracovného fondu.
2. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhol pracovný čas 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. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác (OD - 02 Pracovný poriadok čl.17)
3. Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov L'N, n.o. dodatkovú dovolenku vo výmere **3 dni** (Viac OD-02 Pracovný poriadok čl. 25)
4. Zamestnávateľ poskytne navyše zdravotníckym zamestnancom **2 dni na sústavne vzdelávanie** s podmienkou aktívnej účasti. (Nárok v zmysle ZP §140 ods.4 je **5 dni** na sústavne vzdelávanie. Viac v Procesnej mape 4LZ Definícia ďalšieho vzdelávania)

Článok 13

Oblasť sociálnej starostlivosti

1. Všetky práva a povinnosti dohodnuté v tejto KZ sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa bez ohľadu na to, či sú odborovo organizovaní /článok 1 ods. 4 KZ /.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152 ZP zabezpečí zamestnancom a bývalým

zamestnancom - dôchodcom stravovanie v závodnej jedálni v hodnote vid tab. **platnej od 1.04.2025**

	ZAMESTNANCI / obed /	ZAMESTNANCI / obed II. /	ZAMESTNANCI / večera /	Finančný príspevok	Cudzí stravníci
Náklady / Stravnú jednotku	5,40 €	5,40 €	5,40 €	6,60 €	
				Ak zamestnanec prejaví záujem o finančný príspevok tak LN, n.o mu vyplatí 5,06 €	
55% L'N, n.o.	2,97 €	2,97 €	2,97 €	3,63 €	
45% stravník	2,43 €	2,43 €	2,43 €	-	
z toho soc. fond	1,43 €	1,43 €	1,43 €	1,43 €	
Cena	1,00 €	1,00€	1,00 €	5,06 €	
;					
Cena s DPH	1,00 €	1,00 €	1,00 €	5,06 €	5,70 €

3. Zamestnanci s miestom výkonu práce **Lipany a zamestnanci, ktorí majú zdravotné obmedzenia v oblasti stravovania** majú v **PRÍLOHE č. 4 OD-03** možnosť si vybrať spôsob zabezpečenia **stravovania**. Zamestnanci, ktorí majú zdravotné obmedzenia v oblasti stravovania, predložia potvrdenie od špecialistu na aké diétne alebo iné stravovanie sú nastavení. Zamestnávateľ posúdi možností zabezpečenia diétnej stravy a následne R-LN, n.o rozhodne o priznaní resp. nepriznaní príspevku na stravovanie alebo stravovacej poukážky
4. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na **prvé jedlo** po odpracovaní **viac ako 4 hodín a na druhé jedlo** po odpracovaní **viac ako 12 hodín** (zamestnancom, zaradeným do pohotovostných služieb). Okrem zamestnancov nárok na príspevok majú dobrovoľníci a armáda.
5. Zamestnávateľ v spolupráci so ZV-ZO zabezpečí skvalitnenie úrovne prevádzkových schôdzí tak, že zamestnávateľ bude zodpovedať za ich uskutočnenie 1 x mesačne na pracoviskách, kde ÚD podá informácie o činnosti ZV ZO a závodnému výboru.
6. Zamestnávateľ a ZV ZO v záujme regenerácie pracovnej sily poskytnú:

- a) **Príspevok na rekreačný poukaz** v zmysle podmienok Zákonníka práce. Vzor žiadosti a podmienky pre čerpanie príspevku sú uvedené v **PRÍLOHE č. 3a a 3b OD-03**.

Zamestnanci môžu využívať čerpanie príspevku na rekreáciu aj na dohodnuté kúpeľne zariadenia s LN, n.o.

- b) Pre členov odborového združenia platia zľavy na kúpeľne zariadenia uvedené na www.sozzass.sk

7. Zamestnanci, ktorí sa zapájajú do vysoko humánnej akcie darovania krvi a získajú

„**Jánskeho plaketu a Kňazovického medailu**“ budú odmenení z prostriedkov sociálneho fondu finančnou čiastkou:

a)	za 10 odberov muži a ženy	<i>bronzová plaketa</i>	100 €
b)	za 20 odberov muži a ženy	<i>strieborná plaketa</i>	200 €
c)	za 40 odberov muži a 30 odberov ženy	<i>zlatá plaketa</i>	300 €
d)	za 80 odberov muži a 60 odberov ženy	<i>diamantovú plaketu</i>	400 €
e)	za 100 odberov muži a 80 odberov ženy	<i>Kňazovického medaila</i>	500 €

Vedúci zamestnanec v spolupráci s úsekovými dôverníkmi je povinný sledovať nárok na odmeny a zároveň podávať návrhy na priznanie odmien najneskôr 6 týždňov pred konferenciou.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovne voľno s náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov.

Zamestnávateľ v rozpočte zabezpečí prenájom priestorov pre konferenciu ZV OZ v spolupráci s vedením LN, n.o..

8. Zamestnávateľ zabezpečí **pozostalým po zomrelom zamestnancovi a bývalom zamestnancovi**, ktorý do dôchodku odišiel z Ľubovnianskej nemocnice, n.o.,:
- kondolenčnú listinu (aktívnemu zamestnancovi) zabezpečí úsek RLZ resp. na návrh vedúceho pracovníka
 - veniec na náklady soc. fondu (z položky sociálna výpomoc vo výške **50 €**)

Zamestnávateľ v spolupráci s ZV ZOO v priebehu príslušného roka zorganizuje:

- Kultúrne podujatia a športové aktivity (celoročne)
- Deň sestier (máj)
- Teambuilding 1- Pochod za zdravím (máj)
- Spoločné posedenie resp. zájazd pre bývalých zamestnancov (september)
- Teambuilding 2- Mikulášska zabíjačka (december)
- Stretnutie s Mikulášom pri stromčeku
- Výročná konferencia

9. Zamestnávateľ umožní odpredaj vyradeného DHM vlastným zamestnancom pri rešpektovaní platných právnych predpisov a zároveň zabezpečí vhodnú informovanosť o odpredaji. Formou oznámenia na nástenke vo vestibule pavilónu A a obežníka v elektronickej podobe a s termínom obhliadky materiálu a následného odkúpenia. Tento DHM bude uskladnený tak, aby sa predišlo jeho znehodnoteniu.

Článok 14

Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond v roku 2025 úhrne vo výške **1,0%**
 - základným prídélom do fondu vo výške **0,60 %**
 - dohodnutým prídélom do fondu podľa KZ vo výške **0,4%**
 - z ďalších zdrojov t.j. zo zisku §4 ods.3
 - mimoriadnym vkladom

TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU		skut. 31.12.2024	Plán od 1.1.2025
Zostatok k	31.12.2024	29 977,33	41 310,04
Účet			
Pokladňa			
Celkovo	1,0 %	125 418,24	135 170,40
z toho základný príděl	0,6 %		
dohodnutý príděl	0,4 %		
Vrátené pôžičky			
Mimoriadne vklady			
Dary			

S p o l u : 155 395,57 **176 480,44**

POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Príspevok na stravu	46 171,24	75 000
Prísp. na oslavu 60. výročia LN, n.o. 182x31€	5 640,00	0
Kultúrne a športové aktivity	105,00	0
Nepeňažný prísp. na kult. a šport. činnosť a stravovanie LN, n.o	38 120,77	32 400
Formou poukážky na regeneráciu pracovnej sily 6 x10 € /rok Zoznam prevádzok je uvedený na zadnej strane poukážky. športové aktivity: - športovo-relaxačné centrum - Hotel família (wellness a služby) - wellness Masvital (Podolíneč) - šport klub (kurty pri stanici) - kúpele Vyšné Ružbachy, - PEM aréna (zimný štadión SL) - WALLHALLA - Plaváreň - Lyžiarske strediská Litmanová a Vyšné Ružbachy - Posilňovňa v športovej hale kultúrne podujatia a služby: - dom kultúry v sl (akcie organizované mestom SL) - Nestville park Hniezdne (čokoládovňa, klzisko) - Ľubovnianske múzeum (Hrad) - Kino Tatra		
Teambuilding 1 - Pochod za zdravím / Deň detí	8 138,72	10 000
Stretnutie s bývalými zamestnancami	536,30	1 000

Teambuilding 2 - Mikulášske posedenie		7 000
Stretnutie s Mikulášom pri stromčeku	1 662,90	2 000
Príspevok na dopravu do zamestnania	12 273,00	14 000
Sociálna výpomoc	400,00	1 000
Príspevok pre darcov krvi, (výročná schôdza OZ-prenájom priestorov)	1 000,00	2 000
Poplatky banky, vence a iné	37,60	100
Rezerva -	41 310,04	31 980
S p o l u :	114 085,53	144 500,00
	155 395,57	176 480,44

3. Na vybrané akcie realizované z prostriedkov sociálneho fondu je možná aj účasť rodinných príslušníkov.
4. Úsek ekonomický pravidelne do 20.dňa po uplynutí štvrtroka, predloží R - ĽN, n.o. a predsedom ZV ZO prehľad o plnení príjmov a výdavkov soc. fondu.
5. Dispozičné právo na nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu má riaditeľ – štatutár.
6. **Sociálna výpomoc** bude poskytnutá po individuálnom posúdení žiadosti komisiou v zložení zástupcov R- ĽN, n.o. a ZO do výšky max. **200 €** / 1 sociálny prípad.

Podporu na prekonanie ťaživých finančných situácií zamestnancov, je možné poskytnúť v prípade :

- a) úmrtí člena rodiny,
- b) živeľnej pohromy,
- c) zdravotných problémov súvisiacich s výkonom práce,

zamestnancovi, ktorý skončil pracovný pomer dohodou z dôvodu nespôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu na základe lekárskeho posudku do 70% zdravotného postihnutia, má nárok na sociálnu výpomoc vo výške **100 €**,

7. **Príspevok na dopravu** patrí zamestnancom mesačne, ktorí cestujú do zamestnania zo vzdialenosti:

- | | | |
|----|-----------------|-------------|
| a) | od 5km | 9 € |
| b) | od 15km | 15 € |
| c) | nad 25km | 21 € |

od mesta Stará Ľubovňa (vid Príloha č.1) a splnení nasledovných podmienok:

- sú zamestnaní v ĽN, n.o. na plný úväzok a odpracujú mesačne min. 120 hodín
- príspevok sa vypláca kvartálne na základe žiadosti (Príloha č.2) predloženej vedúcim pracoviska na úsek ekonomický (odborný fakturant /POKLADNIK/ - v časovom rozsahu ako cestovné náhrady),
- vyplatenie príspevku je viazané na zostatok na účte sociálneho fondu a dohody oboch strán najneskôr do **31.12.2025**.
- **zamestnanec nemá nárok na príspevok:**
 - ak dochádza z prechodného bydliska do práce a trvalý pobyt má v meste Stará Ľubovňa,
 - ak býva v meste Stará Ľubovňa a trvalý pobyt má mimo Starej Ľubovne,
 - ak jeho priznaná mzdová tarifa je vyššia ako priemerná mzda za **rok 2023 (1 430 €)**

8. **Príspevok na kultúrne podujatia, športové a regeneračné aktivity**

je vo forme poukážky a vo výške **6 ks x 10 €/rok** (3 x 10 €/I. polrok a 3 x 10 €/II. polrok) na zamestnanca v úväzku 1,00. Pre zamestnanca v úväzku do 0,49 pracovného miesta je nárok vo výške **troch poukážky t.j. 30 €** Zamestnanci sa môžu rozhodnúť pre ľubovoľný

výber aktivity v zmluvných zariadeniach uvedených na zadnej strane poukážky. **Poukážka je platná do konca kalendárneho roka (Po uvedenom termíne stráca platnosť).**

Článok 15

Bezpečnosť a ochrana zdravia

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť a zabezpečiť podmienky pre výkon spoločenskej odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov ako zástupcom zamestnancov v súlade s ustanovením § 149 ZP a zákona 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení s tým, že opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu.
2. Pre zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ prijíma nasledujúce konkrétne technické a organizačné opatrenia:
 - a) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť osobné ochranné pracovné prostriedky podľa ustanovení nariadenia vlády č. 395/2006 Z.z. o min. požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zamestnávateľ priebežne aktualizuje **Zoznamy osobných ochranných pracovných prostriedkov**, ako aj čistiacich a dezinfekčných prostriedkov a po schválení odborovou organizáciou zabezpečí ich realizáciu. Zoznam poskytovaných OOPP bude vychádzať z charakteristiky nebezpečenstiev. Pridelovanie OOPP bude evidované podľa nároku.
 - b) zamestnávateľ v spolupráci s ZOO zhodnotí minimálne:
 - **1x** do roka **rozbor pracovnej úrazovosti**, chorôb z povolania, iného poškodenia na zdraví, havárií a porúch technických zariadení, vrátane stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovných podmienok a technických zariadení,
 - **1x** za rok podmienky práce v súlade so zákonnými ustanoveniami po uskutočnení previerok BOZP
 - **1x** za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov
 - c) zamestnávateľ zabezpečí aby:
 - zamestnanci boli včas a dôsledne oboznámení s negatívnymi účinkami zistených rizikových faktorov pracovného prostredia na ľudský organizmus,
 - zamestnanci, ktorí nemôžu s ohľadom na svoj zdravotný stav vykonávať naďalej doterajšiu prácu v dôsledku pracovného úrazu, choroby z povolania alebo iného poškodenia na zdraví, alebo pre ohrozenie chorobou z povolania, boli zamestnaní na vhodnom pracovnom mieste,
 - závery vyšetrovania smrteľných, hromadných a ťažkých pracovných úrazov, vrátane návrhov a opatrení, boli prerokované s odborovou organizáciou.
 - d) Zamestnávateľ zabezpečí pitný režim pre všetkých zamestnancov prístupom k zdrojom pitnej vody a bezplatné poskytovanie ochranných nápojov v horúcich prevádzkach a tam, kde nie je možné v súčasných podmienkach zabezpečiť technické opatrenia.
 - za plnenie úloh zamestnávateľa v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu svojich funkcií,
 - zamestnávateľ sa zaväzuje prednostne pred ostatnými plánovanými investičnými akciami zamestnávateľa odstrániť závady ohrozujúce

- bezpečnosť a hygienu práce,
- zamestnanec je povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi, najmä v súlade s § 146 ZP a dbať o svoju bezpečnosť a zdravie pri práci a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho činnosť dotýka - teda:
 - náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyradťovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť,
 - používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a zaobchádzať s nimi hospodárne, primerane sa o ne starať - chrániť ich pred stratou a poškodením.
 - vykonávať práce, obsluhovať stroje a zariadenia a používať náradie, látky a ostatné prostriedky v súlade s predpismi bezpečnosti a zdravia pri práci a podľa návodu na obsluhu, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení, alebo ktoré sú súčasťou vedomostí v rámci získanej odbornej spôsobilosti, na obsluhu vybraných strojov a zariadení podľa osobitných predpisov musí mať preukaz obsluhy.
- e) zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom odborovej organizácie prerokovávať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s ich prácou,
- f) zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť po dohode s výborom v súlade so zákonom č. 124/2006 Z.z. v platnom znení voľbu a následné menovanie zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP s tým, že s menami volených - menovaných zástupcov budú oboznámení zamestnanci zamestnávateľa,
- g) zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť v súlade s ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z.z. § 19, ods. 5, vzdelávanie zástupcov zamestnancov pre získanie základných a nevyhnutných znalostí na výkon ich funkcie najneskôr do dvoch mesiacov od nástupu do funkcie. Rozsah a obsah vzdelávania oznámi zamestnávateľ ZOO vopred. Menný zoznam zástupcov zamestnancov je zamestnávateľ povinný sprístupniť na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste, s uvedením pracoviska na ktorom pracujú, v súlade so zákonom č. 124/2006 Z.z. § 19, ods. 6.,
- h) zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení bude vykonávať analýzu pracovných podmienok, zhodnotí nebezpečenstvá vyplývajúce z pracovného procesu a s výsledkami hodnotenia oboznámi svojich zamestnancov,
- i) zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť minimálne raz ročne zástupcovi výboru odborovej organizácie, t.j. inšpektorovi BOZP pri ZV ZOO, účasť na seminárnom školení, prípadne poradách organizovaných Výkonným výborom SOZ ZaSS v súlade so Zákonníkom práce a zákonom č. 124/2006 Z.z.,
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov v zmysle zlepšovania pracovného prostredia a zlepšovania BOZP a OPP. Pri uskutočňovaní týchto zmien zamestnanci predmetných úsekov sa môžu aktívne podieľať na tvorbe projektov.

ČASŤ III.

Článok 16

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a zamestnancov zamestnávateľa.
2. Plnením záväzkov dohodnutých v tejto KZ uznávajú zmluvné strany spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmieru.
3. KZ je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzavreli a jej plnenie je možné vymáhať súdnou cestou.
4. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, doplnení alebo predĺžení platnosti tejto zmluvy, na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán sú záväzné.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o obsahu a uzavretí novej KZ najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ.
6. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami budú riešené kolektívnym vyjednávaním v plnom rozsahu v súlade s ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní a v súlade s ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

A/ Individuálne nároky:

a/ sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ sa rieši na úrovni referenta kontroly za prítomnosti príslušného vedúceho zamestnanca, prípadne úsekového dôverníka. Na písomnú sťažnosť zamestnanec obdrží písomnú odpoveď /do 30 dní/,

b/ ak sťažnosť, alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán /ZV ZOO/ a riaditeľ EN, n.o. prípadne ním poverený zástupca zamestnávateľa,

c/ po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

B/ Kolektívne spory:

a/ Ak vznikne kolektívny spor o plnení záväzku kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota,

b/ Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.

Článok 17

Vydávanie KZ a vydávanie dodatkov ku KZ

1. Zamestnávateľ zabezpečí vydanie tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej podpísania.
2. ZV odborovej organizácie je v súlade s ustanovením § 9 odsek 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní povinný oboznámiť s obsahom KZ zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.
3. Dodatky tejto kolektívnej zmluvy bude zamestnávateľ vydávať rovnakým spôsobom ako túto kolektívnu zmluvu.
4. V prípade, že počas platnosti tejto KZ nastanú také zmeny právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých jej ustanovení, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne

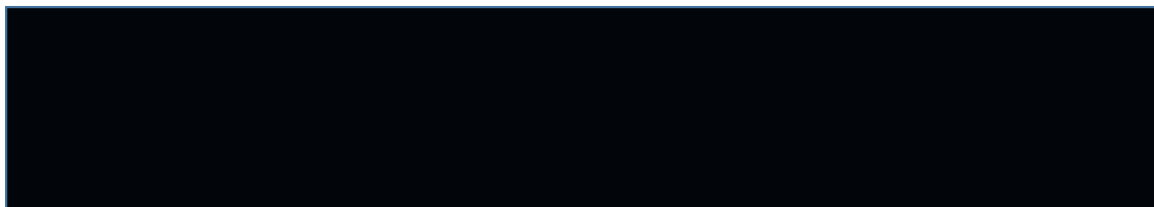
dohodnúť v príslušných častiach iné ustanovenia, ktoré budú v súlade s platnými právnymi predpismi.

5. Originály tejto KZ budú uložené na sekretariáte riaditeľa, a u predsedov ZV OZ. Zmluvné strany sú povinné uschovať KZ, jej dodatky a rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa ich týkajú najmenej päť rokov od skončenia ich účinnosti.
6. KZ sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
7. KZ je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti a účinnosti.
8. KZ je účinná od **01.01.2025** do nadobudnutia účinnosti novej KZ. Každá zo zmluvných strán môže do 31.12. príslušného kalendárneho roka navrhnúť uzavretie novej KZ. KZ nadobúda účinnosť deň po dni zverejnenia.
9. Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

Za **LOZ Stará Ľubovňa**

Za **ZO SOZZ a SS**

Za **ĽN, n.o.**



MUDr. Anton Križalkovič **PhDr. Ivana Vislocká**
predseda predseda

MUDr. Peter Bizovský, MPH
riaditeľ

Príloha č.1

Číselník kilometrových vzdialeností od Starej Ľubovne		
Odkiaľ:	Kam:	Km:
Podsadok	SL	4
Nová Ľubovňa	SL	4
Chmeľnica	SL	7
Hniezdne	SL	7
Jakubany	SL	7
Jarabina	SL	7
Kolačkov	SL	8
Forbasy	SL	8
Kremná	SL	10
Lackova	SL	10
Kamienka	SL	11
Ružb. Miľava	SL	11
Hraničné	SL	12
Litmanová	SL	12
Plavnica	SL	12
Nižné Ružbachy	SL	13
Hromoš	SL	15
Údol	SL	15
Šambron	SL	16
Hajtovka	SL	15
Stráňany	SL	17
Kozelec	SL	17
Podolíneč	SL	17
Vyšné Ružbachy	SL	17
Plaveč	SL	18
Mníšek N/P	SL	19
Malý Lipník	SL	19
Ľubotín	SL	20
Veľký Lipník	SL	21
Krásna Luka	SL	22
Orlov	SL	22
Matysová	SL	22
Ďurkova	SL	23
Starina	SL	23
Vislanka	SL	24
Andrejovka	SL	24
Legnava	SL	25
Haligovce	SL	25
Šarišské Jastrabie	SL	25
Medzibrodie	SL	26
Lesnica	SL	26
Pusté Pole	SL	26
Ruská Voľa	SL	27
Čirč	SL	27
Veľká Lesná	SL	29
Kyjov	SL	29
Červený Kláštor	SL	29
Sulín	SL	29

Obručné	SL	31
Kežmarok	SL	32
Sp. Stará Ves	SL	36
Havka	SL	40
Košice	SL	100

Zoznam zamestnancov uplatňujúcich si nárok na príspevok na dopravu do zamestnania:

Oddelenie:

Obdobie:

meno	priezvisko	titul	osobné číslo	čísťka

V Starej Ľubovni dňa:

spísal:
(meno, priezvisko, titul, podpis, vedúci pracovník)

schválil:
(námestník riaditeľa pre ĽZ)

zúčťoval:
(mzdová účťovníčka)

Príloha č. 3a

**Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu zamestnanca
podľa § 152a Zákonníka práce za zdaňovacie obdobie 2025**

Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie spolu s príslušnými účtovnými dokladmi.

Meno, priezvisko a titul zamestnanca:	
Osobné číslo:	
Pracovné zaradenie:	
Oddelenie/pracovisko:	
Číslo účtu zamestnanca v tvare IBAN:	
Dátum konania rekreácie	od: do:
Počet prenocovaní:	
Zamestnanec predkladá prvú žiadosť o poskytnutie príspevku:	Áno Nie (zakrúžkovať hodiace sa)
Celková výška v € uhradená zamestnancom za rekreáciu:	

Vypĺňa zamestnanec zodpovedný za vecnú správnosť:

Vznikol nárok na poskytnutie príspevku na rekreáciu podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce:	Áno Nie (zakrúžkovať hodiace sa)	
Výška úväzku ku dňu začatia rekreácie:		
Výška príspevku:	Preplatený príspevok z predchádzajúcich žiadostí:	Vyčíslený príspevok v aktuálnej žiadosti:
Príspevok zamestnávateľa: 55 %, max. príspevok z 500 € je 275 € ročne)		
Podpis a dátum zamestnanca zodpovedného za vecnú správnosť:		
Príspevok na rekreáciu bude zamestnancovi vyplatený vo výplatnom termíne za mesiac:		

Zamestnanec je povinný k žiadosti predložiť tieto prílohy:

(bez ich predloženia zamestnávateľ nebude akceptovať žiadosť)

- Účtovné doklady (faktúra, resp. iný doklad) - musia obsahovať označenie zamestnanca, v prípade rekreácie rodiča musia obsahovať označenia rodiča zamestnanca a súčasne aj označenia zamestnanca (spoločnú účasť na rekreácii oprávnených osôb preukazuje zamestnanec účtovným dokladom, súčasťou ktorého je aj uvedenie osôb, ktoré sa spolu so zamestnancom zúčastnili rekreačného pobytu)
- Doklad o zaplatení rekreácie (výpis z účtu preukazujúci úhradu – stačí predložiť vytlačený výpis z účtu), pri hotovostných platbách príjmový doklad deklarujúci príjem finančných prostriedkov za poskytnuté služby cestovného ruchu. Úhradu rekreácie rodičmi zamestnanca preukazuje zamestnanec dvoma výpismi z banky a to výpisom z účtu rodiča, kde bude prevod peňazí ubytovaciemu zariadeniu a výpisom z účtu zamestnanca, kde bude prevod peňazí na účet rodiča.

Zamestnanec predkladá kópiu účtovných dokladov, originál predloží zamestnávateľovi len k nahliadnutiu, ak ho zamestnávateľ oň požiada.

Vyhlasujem, že:

- ✓ som oboznámený/á s podmienkami upravujúcimi nárok na poskytnutie príspevku na rekreáciu zamestnancov oslobodeného podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov
- ✓ si nárok na vyplatenie príspevku za uvedené zdaňovacie obdobie neuplatňujem u iného zamestnávateľa
- ✓ všetky mnou uvedené údaje sú pravdivé a správne

V Starej Ľubovni dňa

.....

podpis

zamestnanca

Postup pre zamestnancov pri predkladaní žiadosti o poskytnutie príspevku na rekreáciu

1. Oprávnenými výdavkami na rekreáciu, na ktoré je zamestnávateľ povinný zamestnancovi prispievať, sú preukázané **výdavky zamestnanca** alebo **rodiča zamestnanca** na:
 - Služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR
 - Pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR (napr. parkovanie, wellness, skipas, reštaurácia)
 - Ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR, ktoré súčasťou môžu byť stravovacie služby
 - Organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom (ide predovšetkým o letné tábory pre deti).
2. Oprávnenými výdavkami na rekreáciu, ktoré je zamestnávateľ povinný zamestnancovi preplatiť sú aj preukázané výdavky zamestnanca alebo **rodiča zamestnanca** na manžela zamestnanca alebo manžela rodiča zamestnanca, dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo rodičom zamestnanca zúčastňujú na rekreácii.

To, že osoba je rodičom zamestnanca, preukazuje zamestnávateľovi zamestnanec čestným vyhlásením prípadne môžeme žiadať aj rodný list.
3. Zamestnanec si uhradí rekreáciu z vlastných prostriedkov zo svojho účtu. Rodič zamestnanca si uhradí rekreáciu z vlastných prostriedkov zo svojho účtu. Zamestnanec je povinný preukázať prevod peňazí na účet rodiča. Najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi predložiť žiadosť o poskytnutie príspevku vrátane povinných príloh. Žiadosť predloží zamestnanec pracovníkovi na personálnom oddelení. Ak zamestnanec uhradza výdavky za rekreáciu zálohou platbou, tak túto platbu zamestnanec je povinný preukázať výpisom z uskutočnenej transakcie.
4. Pracovník personálneho oddelenia overí vecnú správnosť oprávnenosti výdavkov podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, overí či pracovný pomer zamestnanca trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov a aký má zamestnanec ku dňu začatia rekreácie pracovný úväzok. Nárok na rekreáciu majú len zamestnanci pracujúci na základe pracovnej zmluvy, dohodári nárok na príspevok na rekreáciu nemajú. Po tomto odsúhlasení sa žiadosť predloží

ekonomickému námestníkovi, ktorý podpisuje základnú finančnú kontrolu v súlade so zákonom č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite. Originál žiadosti spolu s povinnými prílohami sa priloží ako podklad k úhrade. Kópia žiadosti sa predloží do finančnej účtárni ako podklad k zaúčtovaniu nároku na poskytnutie dotácie prostredníctvom vytvorenia interného dokladu.

Zamestnávateľ po vykonaní vecnej a finančnej správnosti oprávnenosti výdavkov uhradí zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne príspevok na rekreáciu.

5. Príspevok na rekreáciu je podľa zákona č. 311/2001Z. z. Zákonníka práce stanovený v sume 55 % výdavkov na rekreáciu, najviac však v sume 275,00 € za kalendárny rok. Po presiahnutí 500,00 € hodnoty rekreácií zamestnanca v danom roku, už zamestnávateľ nie je povinný zamestnancovi na rekreáciu v tomto roku prispievať. Maximálna suma príspevku zamestnávateľa na rekreáciu zamestnanca 275,00 EUR sa ale vzťahuje len na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas – pracujú na plný úväzok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas – pracuje na skrátený úväzok, sa maximálna suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok 275,00 EUR zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
6. Na základe zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov je z pohľadu zamestnanca príspevok na rekreáciu, ktorý zamestnancovi poskytne jeho zamestnávateľ, oslobodený od dane z príjmov. Zamestnanec ani zamestnávateľ z nej nebudú platiť žiadne zdravotné a sociálne poistenie.

Príloha č. 3b

Evidenčné č. žiadosti: Osobné číslo/poradové číslo žiadosti/rok

**Žiadosť o poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa
podľa § 152b Zákonníka práce za zdaňovacie obdobie 2025**

Žiadosť o poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi najneskôr do 30 dní odo dňa vydania dokladov športovou organizáciou.

Meno, priezvisko a titul zamestnanca:	
Osobné číslo:	
Pracovné zaradenie:	
Oddelenie/pracovisko:	
Číslo účtu zamestnanca v tvare IBAN:	
Zamestnanec predkladá prvú žiadosť o poskytnutie príspevku:	Áno Nie (zakrúžkovať hodiace sa)
Celková výška v € uhradená zamestnancom za športovú činnosť dieťaťa:	

Vypĺňa zamestnanec zodpovedný za vecnú správnosť:

Vznikol nárok na poskytnutie príspevku podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce:	Áno Nie (zakrúžkovať hodiace sa)	
Výška úväzku ku dňu predloženia žiadosti:		
Výška príspevku:	Preplatený príspevok z predchádzajúcich žiadostí:	Vyčíslený príspevok v aktuálnej žiadosti:
Príspevok zamestnávateľa: 55 %, max. príspevok z 500 € je 275 € ročne)		
Podpis a dátum zamestnanca zodpovedného za vecnú správnosť:		
Príspevok na športovú činnosť bude zamestnancovi vyplatený vo výplatnom termíne za mesiac:		

Zamestnanec je povinný k žiadosti predložiť tieto doklady:

(bez ich predloženia zamestnávateľ nebude akceptovať žiadosť)

3. Doklad obsahujúci identifikáciu športovej organizácie zapísanej v Informačnom systéme športu, identifikáciu dieťaťa (meno, priezvisko, dátum narodenia), ktoré vykonáva športovú činnosť a informáciu od kedy je dieťa príslušné k športovej organizácii. Súčasťou dokladu je aj obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad, aby zamestnávateľ mohol ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa doklad vzťahuje, posúdiť splnenie podmienok na poskytnutie príspevku.
4. Preukázanie úhrady výdavkov zamestnanca oprávnenej osobe – športovej organizácii na športovú činnosť dieťaťa. Za oprávnené výdavky možno považovať len preukázané výdavky zamestnanca z vlastného účtu, a nemožno považovať tie výdavky, ktoré vynaloží iná osoba.

Zamestnanec predkladá kópiu účtovných dokladov, originál predloží zamestnávateľovi len k nahliadnutiu, ak ho zamestnávateľ oň požiada.

Vyhlasujem, že:

- ✓ som oboznámený/á s podmienkami upravujúcimi nárok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť

- dieťaťa oslobodeného podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov
- ✓ si nárok na vyplatenie príspevku za uvedené zdaňovacie obdobie neuplatňujem u iného zamestnávateľa
 - ✓ všetky mnou uvedené údaje sú pravdivé a správne

V Starej Ľubovni dňa

.....

podpis

zamestnanca

Podmienky, ktoré zamestnanec musí spĺňať, aby mohol požiadať zamestnávateľa o príspevok na športovú činnosť:

1. **Nárok na príspevok má zamestnanec v pracovnom pomere**, ktorý u zamestnávateľa pracuje nepretržite najmenej 24 mesiacov.
2. **Zamestnanec s viacerými súbežnými pracovnými pomermi**, môže požiadať o príspevok len jedného zo zamestnávateľov.
3. **V prípade skráteného pracovného úväzku** sa suma, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť, znižuje v pomere k danému úväzku.
4. **Športová organizácia musí byť oficiálne registrovaná. Športová organizácia je právnická osoba**, ktorej predmetom činnosti alebo cieľom činnosti je športová činnosť. Povinne sa zapisuje do registra právnických osôb v športe prostredníctvom **Informačného systému športu**, ktorého správcou je Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR.
5. **Príspevok sa vzťahuje na deti do 18 rokov**, ktoré sú registrovanými členmi športovej organizácie aspoň šesť mesiacov pred podaním žiadosti a majú trvalý pobyt na území Slovenskej republiky. Spodná veková hranica nie je určená, môže sa teda jednať aj o škôlkara alebo predškôlaka.
6. **Príspevok je vo výške 55 % vynaložených nákladov** na športovú činnosť dieťaťa počas kalendárneho roka. O príspevok môže zamestnanec **toho istého zamestnávateľa v priebehu kalendárneho roka požiadať aj opakovane, a to až do vyčerpania maximálnej sumy príspevku**, ktorá môže byť zamestnávateľom jeho zamestnancovi postupne poskytnutá **v maximálnej sume 275 € za kalendárny rok**. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
7. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením žiadosti a dokladu do 30 dní odo dňa jeho vydania športovou organizáciou. Žiadosť predloží zamestnanec pracovníkovi na personálnom oddelení.

Príloha č. 4 OD- 03

OZNÁMENIE O VÝBERE SPÔSOBU STRAVOVANIA**Zamestnanec:**

Meno a priezvisko:	
Dátum narodenia:	
Osobné číslo:	
Pracovná pozícia:	
Miesto výkonu práce:	

týmto oznamuje

Zamestnávateľovi:

Názov organizácie:	Ľubovnianska nemocnica, n. o.
Sídlo:	Obrancov mieru 3, 064 01 Stará Ľubovňa
IČO:	37886851

že si v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce **od** **do 31.12.20**..... vyberá spôsob zabezpečenia stravovania (výber označte krížikom "X"):

- ☐ formou stravovacej poukážky
- ☐ poskytnutím finančného príspevku na stravovanie

Zamestnanec berie na vedomie a súhlasí s nasledovným:

- výber je potrebné zrealizovať a oznámiť personálnemu oddeleniu najneskôr do 30.11. kalendárneho roka, ktorý bezprostredne predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa výber zamestnanca viaže¹
- tento výber je účinný od 1. januára kalendárneho roka, ktorý nasleduje po kalendárnom roku, v ktorom zamestnanec uskutočnil svoj výber²
- zamestnanec je týmto výberom viazaný počas doby dvanástich mesiacov odo dňa účinnosti výberu³

Zamestnanec svojím podpisom potvrdzuje, že bol oboznámený s obsahom vnútorného predpisu zamestnávateľa týkajúcim sa výberu medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie.

V dňa

.....

podpis zamestnanca

Záznamy zamestnávateľa	
Dátum doručenia oznámenia o výbere:	
Spracoval (meno a priezvisko):	
Podpis zodpovedného zamestnanca: Nám. ULZaK	
Schválil: Riaditeľ ĽN, n.o.	

¹ neplatí pre zamestnancov, ktorí nastupujú do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka / sa vracajú do práce po dlhšej dobe a nerealizovali v danom kalendárnom roku výber / ktorým okolnosti vylučujúce stravovanie v jedálni zamestnávateľa vznikli počas kalendárneho roka

² neplatí pre zamestnancov, ktorí nastupujú do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka / sa vracajú do práce po dlhšej dobe a nerealizovali v danom kalendárnom roku výber / ktorým okolnosti vylučujúce stravovanie v jedálni zamestnávateľa vznikli počas kalendárneho roka

³neplatí pre zamestnancov, ktorí nastupujú do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka / sa vracajú do práce po dlhšej dobe a nerealizovali v danom