

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2025

**pre zamestnancov HARMONIA – Domov sociálnych služieb
a zariadenie pre seniorov Strážske**



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

zmluvné strany

**Základná odborová organizácia pri HARMONIA – Domov sociálnych služieb
a zariadenie pre seniorov Strážske,
zastúpená predsedom Mgr. Vladimírom Ščerbákom
(ďalej len „odborová organizácia“)**

na jednej strane

a

zamestnávateľ

**HARMONIA – Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov Strážske,
zastúpený Mgr. Vierou Dzurjaškovou – riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
pre rok 2025**

Obsah

<u>Časť I.</u>	5
<u>Všeobecné ustanovenia</u>	5
Článok 1	5
Článok 2	5
<u>Časť II.</u>	6
<u>Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou</u>	6
Článok 3	6
<u>Časť III.</u>	7
<u>Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch</u>	7
Článok 4	7
Článok 5 Spolurozhodovanie	8
Článok 6 Prerokovanie	9
Článok 7 Informovanie	10
Článok 8 Kontrolná činnosť	10
Článok 9 Kolektívne vyjednávanie	11
<u>Časť IV.</u>	11
<u>Zamestnanosť a pracovné podmienky</u>	11
Článok 10	11
Článok 11 Personálne obsadenie	12
Článok 12 Pracovný pomer	12
Článok 13 Pracovný čas	12
Článok 14 Pracovná pohotovosť	13
Článok 15 Nočná práca	13
Článok 16 Dovoľenka	13
Článok 17 Dodatočná dovoľenka	14
Článok 18 Pracovné voľno	15
Článok 19 Pracovnoprávne vzťahy	15
Článok 20 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	15
Článok 21 Odstupné	16
Článok 22 Odchodné	18
Článok 23 Ponuková povinnosť	18
Článok 24 Organizačné zmeny	18
<u>Časť V.</u>	19
<u>Odmeňovanie zamestnancov</u>	19
Článok 25	19
Článok 26 Tarifný plat	19
Článok 27 Osobný príplatok	19
Článok 28 Platová kompenzácia za sťažený výkon práce	20
Článok 29 Príplatok za zmenu	20
Článok 30 Odmena	21

<u>Časť VI.</u>	21
<u>Sociálna oblasť</u>	21
Článok 31 Vzdelávanie	21
Článok 32 Stravovanie	22
Článok 33 Dočasná pracovná neschopnosť	22
Článok 34 Doplnkové dôchodkové sporenie	22
Článok 35 Sociálny fond	23
Článok 36 Rekreačia zamestnancov	23
Článok 37 Pracovné voľno	23
 <u>Časť VII.</u>	24
<u>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</u>	24
Článok 38	24
Článok 39	24
 <u>Časť VIII.</u>	25
<u>Riešenie sťažností a predchádzanie sporom</u>	25
Článok 40	25
 <u>Časť IX.</u>	25
<u>Záverečné ustanovenia</u>	25
Článok 41	25

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002 vydanou Košickým samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
4. Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 3

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.
3. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku (čl. 10 ZP a § 230 ods. 2 ZP).
4. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - b) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - c) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
6. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie, členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
7. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
8. Na výkon funkcie v odborovom orgáne, na odborových akciách, schôdkach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych školeniach, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy bezprostredne súvisiacej s plnením úloh ZO zamestnávateľa. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom v pracovnom čase v súlade s § 136 ods. 1 a § 240 ods. 3 ZP.
9. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námietky, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

10. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení (§ 240 ods. 7 ZP).
11. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie alebo zástupcovi pre bezpečnosť výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.
12. Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia.
13. Zamestnávateľ umožní Výboru základnej odborovej organizácie zvolať členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
14. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze, pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
15. Zamestnávateľ na základe písomnej súhlasy zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 4

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, Výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 7 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 5

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)
 - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - l) určenie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - m) plánovanie a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - n) náhrada platu pri prekážke na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
 - o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. 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 z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 6

Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP a zákona č. 553/003 Z. z. zamestnávateľ ďalej prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - d) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - e) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - f) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - g) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - h) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP, § 13a zákona č. 552/2003 Z.z.)

Článok 7

Informovanie

1. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - d) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - e) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - f) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
3. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnutie informácií, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Článok 8

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborový orgán vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

- e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z.

Článok 9

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 10

1. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.
2. Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 11

Personálne obsadenie

1. V prípade dlhodobej neprítomnosti zamestnanca na pracovisku (viac ako 4 týždne) z dôvodu iného ako čerpanie dovolenky, sa zamestnávateľ zaväzuje realizovať potrebné kroky k zabezpečeniu adekvátneho zástupu za dlhodobu neprítomného zamestnanca.

Článok 12

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace (§ 45 ods. 1 ZP).
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.

Článok 13

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien je určený v prevádzkovom poriadku.
3. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac troch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie zamestnávateľ zavádza pružný pracovný čas na týchto pracovných pozíciách :
 - a) manažér kvality,
 - b) personálny a mzdový pracovník,
 - c) vedúci ekonomického úseku,
 - d) vedúci stravovacieho úseku,
 - e) skladník,

- f) vedúci prevádzkového úseku,
 - g) vedúci úseku sociálnej práce a sociálnej rehabilitácie.
5. Na účely vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny, prípadne jej časti.
6. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi:
- a) dohodnutá peňažná náhrada v sume funkčného platu zamestnanca, alebo
 - b) náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.
7. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat, sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

Článok 14

Pracovná pohotovosť

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 15

Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.

Článok 16

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi ktorý sa trvale stará o dieťa.

2. Zamestnanec je povinný si vyčerpať dovolenku počas roka desať pracovných dní nepretržite, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak (§ 111 ods. 5 Zákonníka práce).
3. Nevyčerpanú riadnu dovolenku z kalendárneho roka je možné presunúť do nasledujúceho kalendárneho roka v rozsahu 5 dní, ktoré je potrebné vyčerpať do konca marca nasledujúceho kalendárneho roka.
4. Krátenie dovolenky znamená, že zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej 60 dní v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa, síce vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok, ale z dôvodov uvedených v § 109 ods. 1 Zákonníka práce sa mu dovolenka za kalendárny rok kráti nasledovne:
 - a) za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu,
 - b) za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu.
5. Za jeden neospravedlnený zameškaný pracovný deň zamestnávateľ bude krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden deň. V prípade viac po sebe nasledujúcich neospravedlnených zameškaných pracovných dní bude zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o dva dni za každý takýto deň. Neospravedlnené zameškaniá kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú. Udelenie absencie doručí priamy nadriadený písomne na ekonomický úsek, ktorý absenciu následne nahlási do Sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Článok 17

Dodatková dovolenka

1. Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní, alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice týždenného pracovného času:
 - a) sestra,
 - b) zdravotnícky asistent,
 - c) sanitár,
 - d) opatrovateľ,
 - e) sociálny pracovník,
 - f) inštruktor sociálnej rehabilitácie,
 - g) pracovník rozvoja pracovných zručností.Nárok na dodatkovú dovolenku je v dĺžke jedného týždňa podľa § 106, ods. 2, písm. d) ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
2. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Článok 18

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času (§ 136, ods. 1 ZP).
2. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru základnej odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní.

Článok 19

Pracovnoprávne vzťahy

1. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda (§ 240, ods. 1 ZP), ide najmä o spolurozhodovanie, prerokovanie, kontrolnú činnosť.
2. Zamestnávateľ vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok a každú jeho zmenu po predchádzajúcom súhlase Výboru odborovej organizácie v zmysle § 84 ods. 1 ZP.

Článok 20

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 21 tejto KZ.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 21

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. a) alebo b) Zákonníka práce (§ 63 ods. 1 pís. a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť: 1. zrušuje alebo 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce; § 63 ods. 1 pís. b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa [§ 58](#) pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu), vyplatí zamestnávateľ **odstupné** podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške:
 - **jedného funkčného platu** ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - **dvojnásobku** jeho funkčného platu ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - **štvornásobku** funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. 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.

ODSTUPNÉ	ZÁKONNÍK PRÁCE	KOLEKTÍVNA ZMLUVA
Skončenie pracovného pomeru VÝPOVEĎOU podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ak pracovný pomer trvá:		
Menej ako 2 roky	-	-

Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	Jeden funkčný plat	Jeden funkčný plat
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Dvojnásobok funkčného platu	Jeden funkčný plat
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	Trojnásobok funkčného platu	Jeden funkčný plat
Najmenej 20 rokov	Štvornásobok funkčn. platu	Jeden funkčný plat

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. a) alebo b) Zákonníka práce (§ 63 ods. 1 pís. a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť: 1. zrušuje alebo 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce; § 63 ods. 1 pís. b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa [§ 58](#) pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu), vyplatí zamestnávateľ **odstupné** podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške:

ODSTUPNÉ	ZÁKONNÍK PRÁCE	KOLEKTÍVNA ZMLUVA
Skončenie pracovného pomeru DOHODOU podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ak pracovný pomer trvá:		
Menej ako 2 roky	Jeden funkčný plat	-
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	Dvojnásobok funkčného platu	Jeden funkčný plat
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Trojnásobok funkčného platu	Jeden funkčný plat
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	Štvornásobok funkčného platu	Jeden funkčný plat
Najmenej 20 rokov	Päťnásobok funkčného platu	Jeden funkčný plat

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. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo bez uvedenia dôvodu môže zamestnávateľ poskytnúť odstupné a to do výšky uvedenej v bode 3) tohto článku.

Článok 22 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, 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 vo výške **jedného funkčného platu** zamestnanca, **ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku** pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca, **ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku** pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa [§ 68 ods. 1 ZP](#) - bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin; porušil závažne pracovnú disciplínu.

Článok 23 Ponuková povinnosť

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak:
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
2. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.
3. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP .

Článok 24 Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možnosti zváži skončenie pracovného pomeru:
 - a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,

- b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,
 - d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
 - e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov.
2. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 25

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci. Bližšie podmienky odmeňovania sú dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve.

Článok 26

Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

Článok 27

Osobný príplatok

1. Osobný príplatok zamestnávateľ prizná:
- a) z dôvodu ocenenia mimoriadnych osobných schopností, dosahovania vynikajúcich pracovných výsledkov zamestnancom,
 - b) za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, napr. pri zastupovaní dlhodobo neprítomného zamestnanca, ktorý nie je vedúcim zamestnancom z iného dôvodu, ako je čerpanie dovolenky.
2. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie, alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

3. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
4. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 28

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Výška príplatku **za platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce** platí pre sestry v zariadení, opatrovatelky, sociálne pracovníčky, inštruktorky sociálnej rehabilitácie, práčky, upratovačky, kuchárky, skladníka, vedúceho stravovacieho úseku, vodičov, manažéra kvality, vedúceho ekonomického úseku, mzdového a personálneho účtovníka, vedúceho prevádzkového úseku, vedúceho úseku sociálnej práce a sociálnej rehabilitácie a vedúceho úseku ošetrovateľsko – opatrovateľskej starostlivosti.
2. Výška platovej kompenzácie je **9 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf**.

Článok 29

Príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí **príplatok za zmenu** mesačne **6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf**. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. **Príplatok za zmenu** v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a to vo výške **4,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf**. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
3. Plat sa bude zamestnancom vyplácať najneskôr do 10. dňa v mesiaci platobným príkazom na účet zamestnanca. Ak prípadne deň výplaty na deň pracovného voľna, bude výplatný termín deň pred pracovným voľnom.

Článok 30

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce;
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní mimoriadnej udalosti;
 - c) za plnenie pracovných úloh neprítomného zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie;
 - d) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

Časť VI.

Sociálna oblasť

Článok 31

Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ umožní:
 - a) účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
 - b) zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.;
 - c) zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, systave špecializačných odborov a systave certifikovaných pracovných činností;
 - d) sociálnym pracovníkom účasť na sústavnom vzdelávaní podľa zákona č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci.
3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 32

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov, ktorí prejavia záujem vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení. Ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom

zariadení v závislosti od výberu zamestnanca zabezpečí stravovanie formou stravovacích poukázok alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie.

2. V nočnej zmene zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie sumou 55% z hodnoty stravy. Príspevok zo sociálneho fondu je prepočítavaný vždy na začiatku kalendárneho roka.
4. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 33

Dočasná pracovná neschopnosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti **vo výške 80%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca max. 3x v priebehu kalendárneho roka.
2. V prípade 4x a viac čerpania dočasnej práceneschopnosti v priebehu kalendárneho roka zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu vo výške :
 - **25 %** denného vymeriavacieho základu – **od 1. do 3. dňa** trvania dočasnej PN,
 - **55 %** denného vymeriavacieho základu – **od 4. do 10. dňa** trvania dočasnej PN.

Článok 34

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú na základe tejto kolektívnej zmluvy zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a o výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške **2% z objemu zúčtovaných miezd** zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 35 Sociálny fond

1. Celkový **prídelenie do sociálneho fondu** je tvorený povinným prídelením vo výške **1% a ďalším prídelením vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd** zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu **príspevok na stravovanie** na jedno teplé hlavné jedlo vo vlastnom stravovacom zariadení podľa prepočítanej kalkulácie v príslušnom roku.
3. Zamestnávateľ poskytne po odpracovaní 12 mesiacov v zariadení HARMONIA – DSS a ZpS Strážske zo SF zamestnancovi **odmenu 100,- eur**:
 - a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku,
 - b) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku,
 - c) pri ukončení zamestnania v súvislosti s odchodom do starobného dôchodku.
4. Pri úmrtí člena rodiny bývajúceho v spoločnej domácnosti (manžel, manželka, dieťa) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po odpracovaní 12 mesiacov v zariadení HARMONIA – DSS a ZpS Strážske **jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 300,- €**.

Článok 36 Rekreácia zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť **príspevok na rekreáciu** (v zmysle §152a ZP) v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- eur za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť **príspevok na športovú činnosť dieťaťa** (§152b ZP) v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.

Článok 37 Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.07.2025 do 31.12.2025 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 38

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia.
3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov vydá vnútorný predpis s opatreniami, vrátane pitného režimu na ochranu zdravia zamestnancov pri záťaži teplom a chladom podľa Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva č. 99/2016 Z. z..
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, uhrádza zamestnávateľ
5. Zamestnávateľ vybaví zamestnancov zariadenia ochrannými prostriedkami adekvátnymi k ich pracovnej náplni a eliminujúce možné ohrozenie.

Článok 39

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.

2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
4. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 40

1. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania (§13 ods. 3 ZP).
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv, a to od 01.07.2025.

2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 kalendárnych dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzavretí kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na viditeľnom mieste na pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Strážskom dňa 01.07.2025

.....
Mgr. Viera Dzurjašková
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....
Mgr. Vladimír Ščerbák
predseda odborovej organizácie