

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA



2024

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

zmluvné strany

základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri „IPEL“ Zariadení sociálnych služieb Leľa zastúpená Ritou Tóthovou , predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

„IPEL“ Zariadenie sociálnych služieb Leľa, zastúpené Mgr. Lydiou Kunyovou riaditeľom (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**

## Obsah

<b>Časť I Všeobecné ustanovenia.....</b>	<b>5</b>
Článok 1.....	5
Článok 2.....	5
Článok 3.....	5
Článok 4.....	5
<b>Časť II Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou .....</b>	<b>6</b>
Článok 5.....	6
Článok 6.....	6
Článok 7.....	6
Článok 8.....	7
Článok 9.....	7
Článok 10.....	7
Článok 11.....	7
<b>Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch.....</b>	<b>5</b>
Článok 12.....	7
Článok 13 Spolurozhodovanie .....	8
Článok 14 Prerokovanie .....	9
Článok 15 Informovanie .....	10
Článok 16 Kontrolná činnosť .....	10
Článok 17 Kolektívne vyjednávanie.....	11
<b>Časť IV Zamestnanosť a pracovné podmienky.....</b>	<b>11</b>
.....	11
Článok 18.....	11
Článok 19.....	12
Článok 20.....	12
Článok 21.....	12
Článok 22 Personálne obsadenie .....	12
Článok 23 Podmienky kvality .....	12
Článok 24 Pracovný pomer .....	13
Článok 25 Pracovný čas .....	13
Článok 26 Pracovná pohotovosť .....	14
Článok 27 Nočná práca.....	14
Článok 28 Dovolenka .....	14
Článok 29 Pracovné voľno .....	15
Článok 30 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov .....	16
Článok 31 Odstupné .....	16
Článok 32 Odchodné .....	17
Článok 33 Ponuková povinnosť .....	17
Článok 34 Organizačné zmeny.....	17
<b>Časť V Odmeňovanie zamestnancov .....</b>	<b>18</b>
Článok 35.....	18
Článok 36 Tarifný plat.....	18

Článok 37 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe .....	19
Článok 38 Osobný príplatok .....	19
Článok 39 Platová kompenzácia za sťažený výkon práce .....	19
Článok 40 Príplatok za zmenu .....	20
Článok 41 Kreditový príplatok .....	20
Článok 42 Príplatok za prácu v noci .....	20
Článok 43 Príplatok za prácu v sobotu .....	20
Článok 44 Príplatok za prácu v nedeľu .....	20
Článok 45 Príplatok za prácu vo sviatok .....	21
Článok 46 Plat za prácu nadčas .....	21
Článok 47 Odmena .....	21
<b>Časť VI Sociálna oblasť .....</b>	<b>22</b>
Článok 48 Vzdelávanie .....	22
Článok 49 Stravovanie .....	23
Článok 50 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti .....	23
Článok 51 Doplnkové dôchodkové sporenie .....	24
Článok 52 Sociálny fond .....	24
<b>Časť VII .....</b>	<b>24</b>
<b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci .....</b>	<b>24</b>
Článok 53 .....	24
Článok 54 Rekondičný pobyt .....	26
<b>Časť VIII .....</b>	<b>27</b>
Článok 55 .....	27
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom .....	27
<b>Časť IX .....</b>	<b>27</b>
Článok 56 .....	27
Záverečné ustanovenia .....	27
<b>Príloha č. 1 ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME na obdobie od 01. 01. 2024 do 31. 08. 2024 (v eurách mesačne) .....</b>	<b>28 Príloha č. 2 ..... 30</b>
<b>Príloha č. 2 ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME na obdobie od 01. 09. 2024 (v eurách mesačne) .....</b>	<b>30</b>

## **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 ..... vydanou ..... 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.

### **Článok 3**

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
  - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
  - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
  - c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

### **Článok 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 5**

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávanía 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.

### **Článok 6**

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
  - a) miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri „IPEL“ Zariadení sociálnych služieb Leľa spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

### **Článok 7**

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie, členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov pre bezpečnosť, za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov pre bezpečnosť v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. 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 príslušný odborový orgán 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.

## Článok 8

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 a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

## Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní Výboru základnej odborovej organizácie zvolať členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **na výkon funkcie v odborovom orgáne** a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.  
- Teda len funkcionárom, nie zamestnancom !!!
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne 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.

## Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborovej organizácie na každú poradu riaditeľa. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru odborovej organizácie. prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

## Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

## Časť III.

### **Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**

## Článok 12

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 siedmich pracovných 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 13 Spolurozhodovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s 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 § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
  - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a 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 a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
  - m) plánovania 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).
  - q) žiadosť o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce (§142 ods. 5 ZP)



## Článok 14 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 príslušného odborového orgánu.
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, organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, Na organizačnú zmenu, ktorá nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, sa hľadí, ako by sa neuskutočnila.
  - d) 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 pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
  - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - d) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
  - e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
  - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
  - i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
  - k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
  - m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP, § 13a zákona č. 552/2003 Z.z.)
  - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
  - o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku

## Článok 15 Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom s cieľom oboznámiť zástupcov zamestnancov s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz za rok správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie 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) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
  - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
  - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
  - f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
  - g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
  - h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
  - i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
  - j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
  - k) 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.

## Článok 16 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 17 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 30 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. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. 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 18**

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

## **Článok 19**

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.

## **Článok 20**

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

## **Článok 21**

Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz ročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

## **Článok 22 Personálne obsadenie**

1. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie informuje zamestnancov o dodržiavaní maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného svojho zamestnanca a o minimálnom percentuálnom podiele odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov podľa Prílohy č. 1 k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 448/2008 Z. z.“).
2. Zamestnávateľ s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s Prílohou č. 2 písm.  
A - Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby - oboznámiť svojich zamestnancov v im zrozumiteľnej forme.

## **Článok 23 Podmienky kvality**

1. Zamestnávateľ spracuje podľa Prílohy č.2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. písm. A - Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby - III Oblasť: Personálne podmienky.
2. Zamestnávateľ oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č.2 písm. A zákona č. 448/2008 Z. z. v členení podľa kritérií 3.1 – 3.3 :
  - 3.1 vypracovanie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s § 84, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov; primeranosť počtu zamestnancov počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám;
  - 3.2. určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie zamestnancov;
  - 3.3. určenie postupov, pravidiel a podmienok na rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia .

## Článok 24 Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.
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 25 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 určí zamestnávateľ po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
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. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne najmä na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
5. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
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 preškoľovania (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.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie s náhradou v sume funkčného platu zamestnanca

### **Článok 26 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 27 Nočná práca**

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ najmenej raz ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
3. 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 28 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, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé alebo, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.
3. Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý
- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nakažlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
  - b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
  - c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,

- d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
  - e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
  - f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
  - g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.
4. Nárok na dodatkovú dovolenku majú opatrovatel', sanitár, praktická sestra – asistent, sestra, sociálny pracovník, inštruktor sociálnej rehabilitácie, z dôvodu, že pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.
  5. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
  6. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
  7. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
  8. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
  9. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

## **Článok 29 Pracovné voľno**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Účasť na povinnom vzdelávaní, účasť na povinných lekárskech prehliadkach, školeniach, seminároch, pracovných a prevádzkových poradách zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.

### **Článok 30 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov**

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
  - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) dôvodoch prechodu,
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
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. 31 ods. 1 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 31 Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
2. Podľa § 76 ods. 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým 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, odstupné vo výške najmenej 10-násobku jeho funkčného platu.



## Článok 32 Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu najmenej 10 rokov, patrí odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu.

## Článok 33 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 34 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 možností zväží 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. Zamestnancovi podľa článku 34 ods. 1 písm. a) až e) tejto KZ, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom skončí z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP patrí odstupné vo výške jedného funkčného platu nad rámec Článku 31 ods. 1 KZ.
3. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer

z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.

4. 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 35**

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 36 Tarifný plat**

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

Základná stupnica platových taríf účinná v čase od 01. 01. 2023 do 31. 08. 2023 je prílohou č. 1 Kolektívnej zmluvy a základná stupnica platových taríf účinná v čase od 01. 09. 2023 je prílohou č. 2 Kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti poradensko-psychologických služieb a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie o 5 %.
3. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 o 10 – 25 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.
4. Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy dôsledne dbá na to, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.

## Článok 37 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určí tarifný plat podľa odseku 1 zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh manuálnych pracovných činností:

2.1 .....sanitár, opatrovateľ.....

U týchto manuálnych pracovných činností sa nezohľadňuje dĺžka praxe do 36 rokov a zamestnanec sa zaradí do 12. stupňa príslušnej platovej triedy.

## Článok 38 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. 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.
2. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
3. 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 39 Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnávateľ pri splnení podmienok ustanovených v § 11 ods. 1 - 3 zákona č. 553/2003 Z. z. (pracovné činnosti zaradené Regionálnym úradom verejného zdravotníctva do 3. kategórie zdravotného rizika+ používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov) vypláti zamestnancom platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce vo výške .....

2. Zamestnávateľ poskytne v súlade s ustanovením § 11 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. platovú kompenzáciu pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu vo výške 50 € mesačne týmto povolaniam a z nasledovných dôvodov: opatrovateľ - fyzická pracovná záťaž a psychická pracovná záťaž, sanitár- fyzická pracovná záťaž a psychická pracovná záťaž, praktická sestrasistent- , fyzická pracovná záťaž a psychická pracovná záťaž, sestra- fyzická pracovná záťaž a psychická pracovná záťaž, sociálny pracovník- psychická pracovná záťaž, inštruktor sociálnej rehabilitácie- psychická pracovná záťaž, kuchár a pomocný kuchár- fyzická pracovná záťaž, záťaž teplom, pracovník v práčovni- fyzická pracovná záťaž, záťaž teplom, údržbár-kúrenár-vodič - fyzická pracovná záťaž, záťaž teplom a chladom

#### **Článok 40 Príplatok za zmenu**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenu vo výške 20 € mesačne.

#### **Článok 41**

##### **Kreditový príplatok**

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie patrí za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok vo výške 3% až 6% platovej tarify prvého platového stupňa, prvej platovej triedy základnej stupnice platových tried vo výške 22,50 € mesačne .

#### **Článok 42 Príplatok za prácu v noci**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume , najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a Zákonníka práce

#### **Článok 43 Príplatok za prácu v sobotu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a Zákonníka práce

#### **Článok 44 Príplatok za prácu v nedeľu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122b Zákonníka práce

## Článok 45 Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa bodu 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

## Článok 46 Plat za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety
2. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

## Článok 47 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 zdolávaní mimoriadnej udalosti;
  - c) za plnenie pracovných úloh neprítomného zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie;
  - d) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov vo výške **1 mesačného** platu zamestnanca a 60 rokov veku vo výške **1 mesačného** platu zamestnanca.

- e) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku;
  - f) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení, najmenej vo výške.....
  - g) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov, najmenej vo výške.....
2. Zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie kritéria pre priznávanie odmien zamestnancom.

## **Časť VI. Sociálna oblasť**

### **Článok 48 Vzdelávanie**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec splňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) splňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.  
Zamestnávateľ umožní:
  - 3.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
  - 3.2 zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.
  - 3.3 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.
  - 3.4 sociálnym pracovníkom účasť na systavnom vzdelávaní podľa zákona č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na systavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.
5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehlbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

## Článok 49 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa v závislosti od výberu zamestnanca zabezpečí stravovanie formou stravovacích poukážok (stravovacou kartou) alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie.
2. V nočnej zmene zamestnávateľ podľa výberu zamestnanca zabezpečí zamestnancom stravovanie stravovacími poukážkami v hodnote ..... alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie v sume 3,06eur.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie sumou 1,78eur. Príspevok zo sociálneho fondu je 0,29 eur na každé jedlo.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (práca nadčas) a počas pracovnej pohotovosti na pracovisku a zamestnancom pracujúcim na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
5. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou poskytnutia stravného lístka v hodnote .... €, hradeného v plnej výške z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom v čase čerpania dovolenky prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, najviac však v počte.....ks za kalendárny rok .
6. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

## Článok 50

### Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období

od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov)

## **Článok 51**

### **Doplnkové 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 sú na základe zákona povinne zahrnutí zamestnanci vykonávajúci práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie zdravotného rizika. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú ďalej na základe tejto kolektívnej zmluvy zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie:
  - a) zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú zaradené do 1. alebo 2. kategórie zdravotného rizika, vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení

## **Článok 52**

### **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
  - a) povinného prídeltu vo výške 1% a
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorba, výška a použitie prostriedkov sociálneho fondu sú bližšie dohodnuté v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy (príloha č. 3 )

## **Časť VII.**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

## **Článok 53**

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. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

## **Článok 54**

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, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.
3. 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.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať 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).

5. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

### **Článok 55 Rekondičný pobyt**

1. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povoláním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
4. Zamestnávateľ vypracuje v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
5. Lekár pracovnej zdravotnej služby v spolupráci so zamestnávateľom, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, vypracuje obsah rekondičného pobytu. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pred jeho nástupom na rekondičný pobyt s obsahom rekondičného pobytu.
6. Zamestnávateľ zabezpečí na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
7. Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu na základe odporúčania lekára pracovnej zdravotnej služby. Dĺžka rekondičného pobytu je ..... dní; dĺžka rehabilitácie v súvislosti s prácou je najmenej ..... hodín v priebehu dvoch rokov. Rekondičný pobyt má spravidla nadväzovať na čerpanie dovolenky a bez vážnych dôvodov sa nemôže prerušiť.

**Časť VIII.**  
**Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

**Článok 56**

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
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. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
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 57**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.
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 30 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 rokovať 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 uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiadava, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
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 ..Leli..... dňa ..1. mája 2024.....

.....  
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....  
predseda odborovej organizácie

**Príloha č. 1**  
**ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE**  
**PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME na obdobie od 01. 01. 2024 do 31. 08. 2024**  
**(v eurách mesačne)**

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		Platová trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	631,00	644,50	669,50	708,00	763,00	835,50	884,50	978,00	1072,00	1166,00	1261,00
2	do 4	638,00	651,00	676,50	715,00	771,00	844,00	893,50	988,00	1082,50	1178,50	1274,50
3	do 6	644,50	657,00	683,50	723,00	779,00	852,50	903,00	998,00	1094,00	1189,50	1287,50
4	do 9	651,00	663,50	690,00	730,00	786,00	860,50	911,50	1007,50	1105,00	1201,00	1300,00
5	do 12	659,50	672,50	700,00	740,00	798,00	873,00	924,50	1022,00	1120,00	1218,50	1318,50
6	do 15	669,50	683,00	709,50	751,00	809,50	885,50	938,00	1036,50	1136,50	1236,00	1337,00
7	do 18	678,00	692,50	720,00	761,50	821,00	898,50	951,00	1051,50	1152,00	1254,00	1356,00
8	do 21	688,50	702,00	730,00	773,00	832,50	911,00	964,50	1066,50	1168,50	1271,00	1375,00
9	do 24	697,50	712,00	739,50	782,50	844,00	923,50	978,00	1081,00	1184,50	1288,50	1394,00
10	do 28	707,00	721,50	750,00	793,50	854,50	936,00	990,50	1095,50	1201,00	1306,00	1412,50
11	do 32	720,00	733,50	763,00	807,50	870,50	952,00	1008,50	1114,50	1222,00	1329,50	1439,00
12	do 36	732,00	747,00	776,50	821,50	885,50	969,00	1026,50	1134,00	1243,00	1352,00	1463,50
13	do 40	745,00	760,00	790,00	836,00	901,00	985,50	1044,00	1154,00	1265,00	1375,00	1489,00
14	nad 40	757,50	773,50	803,50	850,50	915,50	1003,00	1061,00	1173,50	1287,00	1399,50	1514,00

Príloha č. 2

**Príloha č. 2 ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI  
VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME na obdobie od 01. 09. 2024  
(v eurách mesačne)**

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		P l a t o v á t r i e d a										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	694,50	709,00	736,50	779,00	839,50	919,50	973,00	1076,00	1179,50	1283,00	1387,50
2	do 4	702,00	716,50	744,50	786,50	848,50	928,50	983,00	1087,00	1191,00	1296,50	1402,00
3	do 6	709,00	723,00	752,00	795,50	857,00	938,00	993,50	1098,00	1203,50	1308,50	1416,50
4	do 9	716,50	730,00	759,00	803,00	865,00	947,00	1003,00	1108,50	1215,50	1321,50	1430,00
5	do 12	725,50	740,00	770,00	814,00	878,00	960,50	1017,00	1124,50	1232,00	1340,50	1450,50
6	do 15	736,50	751,50	780,50	826,50	890,50	974,50	1032,00	1140,50	1250,50	1360,00	1471,00
7	do 18	746,00	762,00	792,00	838,00	903,50	988,50	1046,50	1157,00	1267,50	1379,50	1492,00
8	do 21	757,50	772,50	803,00	850,50	916,00	1002,50	1061,00	1173,50	1285,50	1398,50	1512,50
9	do 24	767,50	783,50	813,50	861,00	928,50	1016,00	1076,00	1189,50	1303,00	1417,50	1533,50
10	do 28	778,00	794,00	825,00	873,00	940,00	1030,00	1090,00	1205,50	1321,50	1437,00	1554,00
11	do 32	792,00	807,00	839,50	888,50	958,00	1047,50	1109,50	1226,00	1344,50	1462,50	1583,00
12	do 36	805,50	822,00	854,50	904,00	974,50	1066,00	1129,50	1247,50	1367,50	1487,50	1610,00
13	do 40	819,50	836,00	869,00	920,00	991,50	1084,50	1148,50	1269,50	1391,50	1512,50	1638,00
14	nad 40	833,50	851,00	884,00	936,00	1007,50	1103,50	1167,50	1291,00	1416,00	1539,50	1665,50

**Príloha č. 3 Zásady tvorby a použitia sociálneho a dohoda o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu na rok 2024**