

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

## na rok 2024

Pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone vo verejnom záujme, odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,  
**v zariadení sociálnych služieb**



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

„MÔJ DOMOV“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany,

P. O. Hviezdoslava 66, 955 01 Topoľčany

**zastúpená Bc. Andreou Kubinovou, predsedníčkou**

na jednej strane

a

„MÔJ DOMOV“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany,

P. O. Hviezdoslava 66, 955 01 Topoľčany

**zastúpený Ing. Mgr. Vierou Bútorovou, riaditeľkou**

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 – 4	5
<b>Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou</b>	<b>6</b>
Článok 5 – 8	6
Článok 9 –11	7
<b>Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch</b>	<b>7</b>
Článok 12	8
Článok 13 Spolurozhodovanie	9
Článok 14 Prerokovanie	10
Článok 15 Informovanie	10
Článok 16 Kontrolná činnosť	11
Článok 17 Kolektívne vyjednávanie	11
<b>Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky</b>	<b>12</b>
Článok 18 - 21	13
Článok 22 Personálne obsadenie	13
Článok 23 Podmienky kvality	13
Článok 24 Pracovný pomer	13
Článok 25 Pracovný čas	14
Článok 26 Nočná práca	15
Článok 27 Dovolenka	16
Článok 28 Pracovné voľno	17
Článok 29 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	18
Článok 30 Odstupné	18
Článok 31 Odchodné	19
Článok 32 Ponuková povinnosť	19
Článok 33 Organizačné zmeny	20
<b>Časť V. Odmeňovanie zamestnancov</b>	<b>20</b>
Článok 34	20
Článok 35 Tarifný plat	20
Článok 36 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe	21
Článok 37 Príplatok za riadenie	21

Článok 38 Osobný príplatok	22
Článok 39 Príplatok za zmenu	22
Článok 40 Kreditový príplatok	22
Článok 41 Príplatok za prácu v noci	22
Článok 42 Príplatok za prácu v sobotu	23
Článok 43 Príplatok za prácu v nedeľu	23
Článok 44 Príplatok za prácu vo sviatok	23
Článok 45 Plat za prácu nadčas	23
Článok 46 Odmena	24
<b>Časť VI. Sociálna oblasť</b>	<b>24</b>
Článok 47 Vzdelávanie;	24
Článok 48 Stavovanie	25
Článok 49 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	26
Článok 50 Doplnkové dôchodkové sporenie	26
Článok 51 Sociálny fond	26
<b>Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>	<b>27</b>
Článok 52	27
Článok 53	27
<b>Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom</b>	<b>28</b>
Článok 54	28
<b>Časť IX. Záverečné ustanovenia</b>	<b>29</b>
Článok 55	29

#### **Príloha č. 1 Smernica sociálneho fondu – plán na čerpanie sociálneho fondu**

**Príloha č. 2: Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme /v eurách mesačne / s účinnosťou od 01. 09. 2023 – príloha č. 4 k zákonu 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.**

## **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 v jej úplnom znení účinnom dňom 01. 06. 2022, vydanou Nitrianskym samosprávnym krajom. Oprávnenie konať v mene zamestnávateľa „Môj domov“, Zariadenie sociálnych služieb Topoľčany (ďalej MD ZSS), rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu má riaditeľ, ako štatutárny orgán zamestnávateľa.

#### **Článok 2**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou (ďalej len ZOO) 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 2023 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 (členovia základnej odborovej organizácie, 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. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

## **Časť II.**

### **Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

## **Článok 5**

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych 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.

## **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) možnosť používať telefón, 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,
  - d) 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.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri „MD“, ZSS Topoľčany, P. O. Hviezdoslava 66 Topoľčany 955 01 spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

## Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. 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.

## 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 to platí aj po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

## Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, na čas nevyhnutne potrebný na účasť na členskej schôdzi, pracovné voľno s náhradou platu, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

## Článok 10

Zamestnávateľ 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 mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech určeného účtu zamestnancom.

### **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 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať 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 odborovou organizáciou 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 a § 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, § 87 a) 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) vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať za úschovu motorových vozidiel (§ 151 ods. 3 ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov).

## **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 odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou 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. Na organizačnú zmenu, ktorá nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, sa hľadí, ako by sa neuskutočnila
  - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou 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 prehĺbovanie 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),
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku § 10 ods. 5 zákona č. 553/2003.

## **Článok 15**

### **Informovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov v elektronickej forme.
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 pracovnoprávných 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. Odborová organizácia 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 ZP.

## **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 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. 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 najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

##### **Článok 20**

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách.

##### **Článok 21**

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz za pol roka informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

## **Článok 22**

### **Personálne obsadenie**

Zamestnávateľ 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.“).

## **Článok 23**

### **Podmienky kvality**

1. Zamestnávateľ oboznamuje svojich zamestnancov s aktualizovanými postupmi, pravidlami a podmienkami kvality spracovanými v súlade s článkom V. bod 39. Zákona č. 345/2022 Z. z. o inšpekcii v sociálnych veciach a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorá je novelou Prílohy č. 2 k zákonu 448/2008 Z. z. - Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby, v členení podľa kritérií č. II. Oblasť: Personálne podmienky.
2. Zamestnávateľ menuje jedného zástupcu zamestnancov za člena odborného tímu kvality.

## **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 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
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 a § 252o.
3. U zamestnanca s pracovným pomerom na dobu určitú nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru.

## **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 v pracovnom poriadku, po dohode s odborovým orgánom.
  3. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou 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 12 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
  4. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
  5. Zamestnávateľ zavádza pružný pracovný čas podľa pracovného poriadku na týchto pracoviskách a u týchto profesií:
    - a) riaditeľka
    - b) hospodársko-sociálni pracovníci
    - c) koordinátori, vedúci pracovníci
    - d) administratívni pracovníci
    - e) psychológ pracovníci skladového hospodárstva
    - f) terénny pracovník/sociálny pracovník
    - g) prípadne ďalší zamestnanci, na základe rozhodnutia riaditeľky a po dohode so zástupcom ZOO.
  6. Zamestnávateľ pri zaradovaní 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.
  7. 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.
  8. Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.

9. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi jedno z uvedeného:
- 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.
10. Ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu je povinný mu schváliť cestovný príkaz, v ktorom mu určí čas a miesto nástupu na pracovnú cestu + spôsob dopravy dátum a miesto ukončenia pracovnej cesty. Ak ide zamestnanec na niekoľko dní je povinný mu zabezpečiť aj nocľah. Zamestnancovi sa preplácajú všetky výdavky na pracovnej ceste, súvisiace s účelom cesty. Zamestnancovi zároveň vzniká za podmienok ustanovených v zákone č. 283/ 2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších právnych predpisov nárok na stravné a v prípade zahraničnej cesty aj nárok na vreckové
11. Na účely celodenného 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 v dĺžke denného fondu u zamestnanca MD „ZSS“:
- a) jednozrná prevádzka 7,50 hod.
  - b) dvojzrná prevádzka 7,25 hod.
  - c) trojzrná prevádzka 7,00 hod.
12. 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 26**

### **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 27 Dovolenka

1. **Základná výmera dovolenky** je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý sa do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely **dodatkovej dovolenky** v dĺžke jedného týždňa považuje zamestnanec, ktorý:
  - a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou 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.
3. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
4. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne do konca kalendárneho roka, nie je možné ju prenášať do ďalšieho kalendárneho roka.
5. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na týchto pracoviskách a u týchto profesií: sestra, praktická sestra – asistent, opatrovateľ, fyzioterapeut, sociálny pracovník, ISRHB, PPRPZ, pomocný pracovník v sociálnych službách, psychológ, muzikoterapeut, hospodársko-sociálny pracovník, hospodársko – administratívny pracovník, terénny sociálny pracovník, koordinátor, riaditeľka a zamestnanec, ktorý pracuje ako v bode 2, písmeno d).
6. 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 do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.



7. 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 vyčerpala najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
8. 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, ak to umožňuje prevádzka.

## **Článok 28**

### **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. 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.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie 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.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
6. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 a 4 tohto článku.

7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce pracovné voľno. Nárok na pracovné voľno má zamestnanec, ktorý odpracoval minimálne 3 mesiace. Pracovné voľno schvaľuje a podpisuje výlučne riaditeľka zariadenia.
8. Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi využívať rehabilitáciu zariadenia prostredníctvom vlastných zamestnancov – fyzioterapeutov, v priestoroch zariadenia, na regeneráciu pracovných síl alebo v prípade akútnych pohybových problémov, v miere a rozsahu, ktorá neovplyvní kvalitu pracovného výkonu a neobmedzí chod prevádzky zariadenia.

## **Článok 29**

### **Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov**

1. Zamestnávateľ ústne alebo 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. 31 ods. 1 a 3 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

## **Článok 30**

### **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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať

doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.

2. 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 desaťnásobku jeho funkčného platu.

### **Článok 31**

#### **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 na základe KZ VS v sume dvojnásobku jeho funkčného platu (1 funkčný plat vyplývajúci zo ZP a 1 z tejto KZ), 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 (1 funkčný plat vyplývajúci zo ZP a 1 z tejto KZ), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov, môže zamestnávateľ vyplatiť odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu (1 funkčný plat vyplývajúci zo ZP + 1 z tejto KZ + jeden funkčný plat navyše).
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

### **Článok 32**

#### **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 33** **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 neskončí pracovný pomer:
  - 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 žiteľom 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 5 rokov.
2. Zamestnancovi podľa článku 33 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 ako v Článku 30 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 po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru v súlade so ZP.
4. Zamestnávateľ bude informovať ZOO o zamestnancoch, 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 34**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

#### **Článok 35** **Tarifný plat**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
3. 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 minimálne **o 5 %** .
4. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 minimálne **o 15 %**. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.
5. Zamestnávateľ pri zmene 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 36**

#### **Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe**

Zamestnávateľ môže zamestnancovi, 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.

### **Článok 37**

#### **Príplatok za riadenie**

1. Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ podľa pracovného poriadku vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:
  - a) riadiateľka
  - b) vedúci úsekov, vedúci oddelení a prevádzky, ktorí riadia najmenej 3 zamestnancov .
  - c) koordinátori oddelení, ktorí riadia najmenej 3 zamestnancov.
2. Pri posúdení náročnosti riadiacej práce zamestnávateľ zohľadňuje: počet riadených zamestnancov a stupeň riadenia v zmysle prílohy zákona č.6. k zákonu č. 553/2003 Z.Z.

## **Článok 38**

### **Osobný príplatok**

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
2. 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 odobraní rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca v súlade s § 10 zákona č. 553/2003 Z. z.
3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobranie osobného príplatku.
4. Kritériá pre hodnotenie zamestnanca k priznaniu osobného príplatku sú vypracované v Platovom poriadku.
5. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.

## **Článok 39**

### **Príplatok za zmenu**

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách alebo zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne patrí príplatok najmenej 20,00 € mesačne.

## **Článok 40**

### **Kreditový príplatok**

Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie lekár, sestra, fyzioterapeut, psychológ, praktická sestra - asistentka, patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok. Mesačne vo výške 31,50 € .

## **Článok 41**

### **Príplatok za prácu v noci**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej rovnajúci sa sume podľa § 123 ods. 1 ZP.

**Článok 42**  
**Príplatok za prácu v sobotu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122 a) ods. 1 Zákonníka práce.

**Článok 43**  
**Príplatok za prácu v nedeľu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122 b) ods. 1 Zákonníka práce.

**Článok 44**  
**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.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
4. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

**Článok 45**  
**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.

2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 12 kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce patrí zamestnancovi zvýšenie podľa bodu 1.
4. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria podľa platného platového poriadku aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
5. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov.
6. Zamestnávateľ môže preplácať zmenovým zamestnancom prácu za nadčas, ak bude dostatočné množstvo mzdových finančných prostriedkov.

#### **Článok 46** **Odmena**

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu:
  - a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu;
  - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy;
  - c) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku;
  - d) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce;
  - e) operatívne zabezpečenie úloh podmieňujúcich plynulý chod jednotlivých činností zariadenia zamestnancom zastupujúcim pri neobsadení systematizovaného pracovného miesta, aj z dôvodu dlhodobej PN alebo inej neprítomnosti v práci – pokiaľ tento stav trvá dlhšie ako 30 kalendárnych dní;
  - f) odmena za zaúčanie;
  - g) odmena formou dochádzkového bonusu alebo podiel na výsledku pracovného tímu.
2. Zamestnávateľ oznámi zástupcom zamestnancov priemernú výšku vyplatených odmien pre jednotlivé kategórie zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.
3. Odmeny sú vyplácané podľa zákona o odmeňovaní a platného platového poriadku.



## Časť VI. Sociálna oblasť

### Článok 47 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 prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. 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, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno **päť dní** v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.
5. 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 48 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

stravovacím zariadením alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa v závislosti od výberu zamestnanca zabezpečí stravovanie formou stravovacích poukážok alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie.

2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,40 €.
4. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

#### **Článok 49**

##### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

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

- a) 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);
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 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 50**

##### **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ uzavrel 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 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: 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 51**

### **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
  - a) povinného prídeltu vo výške 1%,
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05 %,zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Smernici pre tvorbu a použitie sociálneho fondu „MD“, ZSS Topoľčany ako príloha č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

## **Časť VII.**

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

## **Článok 52**

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 zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

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 53**

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. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ, 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 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).
5. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

### **Časť VIII.**

#### **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

### **Článok 54**

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:
  - a) 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),
  - b) 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,
  - c) 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 pracovnoprávných 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 55**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Zmluvné strany sa dohodli, že ustanoveniami tejto kolektívnej zmluvy sa riadia ich právne vzťahy v rozsahu jej predmetu od 01.01.2024.
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.
3. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien

a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bola KZ prístupná zamestnancom na intranete.

6. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ alebo priamy nadriadený zamestnanca aj možnosť zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
7. KZ bude zverejnená na webovom sídle zamestnávateľa.
8. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu, vrátane jej zmien a dodatkov, po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
9. 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.
10. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
11. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, nezatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Topoľčanoch dňa 27.12.2023

.....  
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....  
predseda odborovej organizácie

**SMERNICA SOCIÁLNEHO FONDU - PLÁN ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU****Plán tvorby a použitia sociálneho fondu v roku 2024  
od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024**

<b>Sociálny fond k 31.12 2023</b>	<b>19 748,40</b>
<b>Predpokladaná tvorba SF v roku 2024</b>	<b>24.000,00</b>
<b>Sociálny fond za rok 2024 spolu</b>	<b>43. 748,00</b>
<b>Návrh na použitie SF v roku 2024</b>	
Príspevok na stravu á 0,40 €/ lístok	11 098,00
Príspevok na stravné lístky á 0,20 € / lístok	150,00
Team building	2 000,00
Kultúra (divadlo, kino, koncert)	5 000,00
Regenerácia zamestnancov	3 000,00
Výročná schôdza a stretnutie so zamestnancami, ktorí odišli do dôchodku	13.000,00
Iná starostlivosť – sociálna, zdravotná, rodinná, regeneračná, nákup darčkových poukážok a pod.	9.500,00
<b>Spolu</b>	<b>43 748,00</b>

Príloha č. 4 k nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z.

**ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME**  
(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