
	„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa	AB14/I.ZD12
	<b>Interný dokument</b>	Strana 1/28

## Kolektívna zmluva na rok 2025

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce 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

Verzia	01	Platná od	01.01.2025
Revízia		Platná od	
Počet výtlačkov	05	Registratúrna značka	AB14/A/10
Výtlačok číslo			

	Vypracoval	Posúdil	Schválil za ZOO	Schválil za ZSS
Meno	Ivana Sulanová	Mgr. Erika Čičmanová, MBA	Ivana Sulanová	PhDr. Iveta Vörösová, MBA
Funkcia	predseda ZOO	manažér kvality	predseda ZOO	riadiateľka ZSS
Dátum	16.12.2024	16.12.2024	16.12.2024	16.12.2024
Podpis				

	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 2/28

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 Zariadení sociálnych služieb „KAMILKA“ Maňa, Nám. M. R. Štefánika č. 141/8, 941 45 Maňa, zastúpená  
Ivanou Sulanovou, predsedom  
(ďalej len „odborová organizácia“)**

na jednej strane

a


**„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa, Nám. M. R. Štefánika č. 141/8, 941 45 Maňa, zastúpené  
PhDr. Ivetou Vörösovou, MBA riaditeľkou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

na druhej strane

**u z a t v á r a j ú**

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 3/28

## OBSAH

### **Časť I. Všeobecné ustanovenia**

Článok 1 – 4

### **Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

Článok 5 – 11

### **Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**

Článok 12

Článok 13 Spolurozhodovanie

Článok 14 Prerokovanie

Článok 15 Informovanie

Článok 16 Kontrolná činnosť

Článok 17 Kolektívne vyjednávanie

### **Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky**

Článok 18 – 20

Článok 21 Personálne obsadenie

Článok 22 Podmienky kvality

Článok 23 Pracovný pomer

Článok 24 Pracovný čas

Článok 25 Nočná práca

Článok 26 Dovolenka

Článok 27 Pracovné voľno

Článok 28 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Článok 29 Odstupné

Článok 30 Odchodné

Článok 31 Organizačné zmeny

### **Časť V. Odmeňovanie zamestnancov**

Článok 32

Článok 33 Tarifný plat

Článok 34 Príplatok za riadenie

Článok 35 Osobný príplatok

Článok 36 Príplatky

Článok 37 Plat za prácu nadčas

Článok 38 Odmeny

### **Časť VI. Sociálna oblasť**


Článok 39 Vzdelávanie

Článok 40 Stravovanie

Článok 41 Doplnkové dôchodkové sporenie

Článok 42 Sociálny fond

Článok 43 Rekreačia zamestnancov


	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 4/28

**Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**  
Článok 44

**Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**  
Článok 45

**Časť IX. Záverečné ustanovenia**  
Článok 46



	Interný dokument	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 5/28

## 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 13. 01. 2004 vydanou Nitrianskym samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

#### Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 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.).

	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 6/28

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie zákona alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny (§ 82 ZP).

#### 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


Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

#### Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní fungovanie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na informačnej tabuli vo vstupnej hale zariadenia, 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 „KAMILKA“, ZSS Maňa.

#### Článok 7



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	

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 pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po ich skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie, členovi Revíznej komisie základnej odborovej organizácie a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

#### 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 odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorým 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 prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

#### Článok 11

	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 8/28

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne na základe Dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancovi zrážať príspevok odborovej organizácii vo výške 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu uvedeného v Dohode o zrážkach zo mzdy.

### **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 odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia 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 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 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) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3,4 a 5 ZP),
- i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6,9 a 11 ZP, § 19 zákona č. 553/2003Z. z.)
- j) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- k) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§146 ods. 3 ZP),
- l) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- m) 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),
- n) 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 v rámci svojich možností prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 10/28


3. Na základe príslušných ustanovení ZP a zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ ďalej prerokuje s Výborom 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. 9 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, § 139 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 (§ 10 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z.).

## 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 odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz ročne 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 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),



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 11/28

- e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- h) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f ZP),
- i) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona 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 pracovnoprávných 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 postupovať v súlade s § 239 ZP.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP a zákona 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. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať 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.



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 12/28

4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

## Časť IV.

### Zamestnanosť a pracovné podmienky

#### Článok 18

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom organizácie, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo protispoločenskej činnosti.

#### Článok 19

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s kolektívnou zmluvou a informuje ho o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

#### Článok 20

1. Zamestnávateľ nahlasuje a zverejňuje informácie o voľných pracovných miestach na miestach určených Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a na tabuli v prístupovej hale ZSS.
2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ predkladá odborovej organizácii raz ročne informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch (prevádzková porada zamestnancov ZSS, výročná členská schôdza ZOO).

#### Článok 21



### Personálne obsadenie

Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie do 30.06.2024 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 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 448/2008 Z. z.“).

### Článok 22

#### Štandardy kvality

1. Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa Prílohy č. 2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. vznp. Štandardy kvality poskytovanej sociálnej služby.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 9 ods. 9 zákona č. 448/2008 Z. z. oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č. 2 v im zrozumiteľnej forme.


### Článok 23

#### Pracovný pomer

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, v nadväznosti na § 45 ZP v podmienkach ZSS je skúšobná doba 3 mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
2. U zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru, pričom nemôže byť dlhšia ako 3 mesiace.
3. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov 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 24



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 14/28

### Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36,25 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 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 s platnosťou na 1 mesiac.
3. Zamestnávateľ môže u zamestnancov OOÚ, ÚVSPaSR a PTÚ – kuchyňa, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie 12 mesiacov v roku. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pri tom presiahnuť v období najviac 4 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas, to znamená vyrovnávacie obdobie 4 mesiace (referenčné obdobie). V prípade vzniknutého neodpracovaného fondu pracovného času u zamestnancov v dvojzmenovom a trojzmenovom nepretržitom pracovnom režime nebude zamestnávateľ krátiť zamestnancovi mzdu za neodpracovaný fond pracovného času, ak fond pracovného času nepresiahne výšku jednej zmeny zamestnanca. Takto vzniknutý neodpracovaný fond pracovného času nie je potrebné odôvodniť príslušným vedúcim zamestnancom. V prípade rozvrhnutého pracovného času (referenčné obdobie) sa fond pracovného času sleduje v rozpätí obdobia, na ktoré bolo dohodnuté. V prípade vzniknutého neodpracovaného fondu pracovného času u zamestnancov v dvojzmenovom a trojzmenovom nepretržitom pracovnom režime môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi mzdu na neodpracovaný fond pracovného času, ak fond pracovného času presiahne výšku jednej zmeny zamestnanca. Takto vzniknutý neodpracovaný fond pracovného času musí odôvodniť príslušný vedúci zamestnanec. V prípade nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času (referenčné obdobie) sa fond pracovného času sleduje v rozpätí obdobia, na ktoré bolo dohodnuté. Uvedené ustanovenia sa môžu uplatniť pri skončení pracovného pomeru, alebo pri ukončení referenčného obdobia.
4. Zamestnávateľ pre zamestnancov Služby včasnej intervencie má zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas má zamestnávateľ vymedzený v pracovnom poriadku.
5. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
6. Zamestnávateľ pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliada na potreby tehotných zamestnankýň a tých zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa, alebo inú odkázanú osobu.





7. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnancovi, 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 vhodnú úpravu pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
8. Výnimku z pracovného času na základe písomne predloženej individuálnej žiadosti zamestnanca schvaľuje riaditeľ zariadenia za podmienok, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
9. 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, čo ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

## Článok 25


### 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 najmenej raz za rok.

## Článok 26

### Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
2. Dodatočná dovolenka podľa § 106 ods. 2 d) v dĺžke 1 týždňa patrí zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatočnej dovolenky. Dodatočná dovolenka musí byť vyčerpaná v bežnom roku. Za nevyčerpanú dodatočnú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.

	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 16/28

3. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na týchto pracovných pozíciách: sestra, opatrovateľ, inštruktor sociálnej rehabilitácie, vychovávateľ, koordinátor opatrovateľov.
4. Čerpanie dovolenky sú povinní všetci zamestnanci plánovať tak, aby na pracovisku bolo zabezpečené zastupovanie a funkčnosť pracoviska v požadovanej miere. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby mohol dovolenku vyčerpať spravidla do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliada na úlohy zamestnávateľa aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.


## Článok 27

### Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP ak v tejto kolektívnej zmluve nie je uvedené 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. 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.
3. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude poskytnuté zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
  - posledný pracovný deň pred Veľkou nocou končí pracovná zmena o 12.00 hod.,
  - posledný pracovný deň pred Vianocami končí pracovná zmena o 12.00 hod.,
  - pracovný deň 31.12. končí pracovná zmena o 12.00 hod.,
  - posledný pracovný deň pred hodami v obci sídla zamestnávateľa končí pracovná zmena o 12.00 hod.,
  - jeden deň a to v prvý deň nástupu dieťaťa zamestnanca do materskej školy, alebo do prvého ročníka základnej školy.
4. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

## Článok 28



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 17/28

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

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, 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. 29 ods.1 tejto kolektívnej zmluvy.
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 (§ 31 ods. 8 ZP).
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti (§ 31 ods. 7 ZP).

### **Článok 29**

#### **Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, 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 (§ 76 ods. 3 ZP).

### **Článok 30**

#### **Odchodné**





1. Zamestnávateľ poskytne 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. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak požiadal o predčasný starobný dôchodok do 10 dní po skončení pracovného pomeru.
3. Zamestnancovi, ktorého dĺžka nepretržitého trvania pracovného pomeru je najmenej 10 rokov, patrí odchodné v sume trojnásobku funkčného platu.
4. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

### Článok 31

#### Organizačné zmeny

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 32

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto Kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy a vnútorného predpisu.
2. Odmenu za prácu (plat) zamestnávateľ poukáže na účet zamestnanca. Výplatný termín - plat sa bude zamestnancovi vyplácať do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
3. Bližšie podmienky odmeňovania sú dohodnuté v tejto Kolektívnej zmluve.

### Článok 33

#### Tarifný plat

	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 19/28

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


- podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
- pedagogickému a odbornému zamestnancovi podľa prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce v ZSS, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu o 5%.
2. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 o 10% pre sestry a 20% pre vedúceho zdravotníckeho zamestnanca.
3. Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy dôsledne dbá nato 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.
4. 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. Zamestnávateľ na základe tejto Kolektívnej zmluvy určí tarifný plat podľa tohto odseku zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh činností: zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 4 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ich zaradil, bez závislosti dĺžky započítateľnej praxe do platového stupňa č. 12. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ po prerokovaní s odborovým orgánom určil nasledovný okruh pracovných činností:
  - upratovacie a čistiace práce,
  - príprava stravy, pomocné práce v stravovacej prevádzke,
  - kombinované činnosti: vedenie motorového vozidla, kuričské a údržbárske práce,
  - práce súvisiace s prevádzkou práčovne,
  - opatrovanie prijímateľov sociálnych služieb,
  - koordinovanie opatrovateľov.

#### Článok 34

#### Príplatok za riadenie



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 20/28

Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom na týchto pracovných pozíciách:

- vedúci prevádzkovo-technického úseku,
- vedúci stravovacej prevádzky,
- vedúci úseku výchovy, sociálnej práce a sociálnej rehabilitácie,
- vedúci ošetrovateľsko - opatrovateľského úseku,
- ambulatná sestra,
- koordinátor opatrovateľov.

### Článok 35

#### 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, a u pedagogického zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh alebo pri preradení zamestnanca do inej platovej triedy.
3. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

### Článok 36

#### Príplatky

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom:

**Príplatok za zmenu** - zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, v trojzmennej 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 10,00 € mesačne.

**Kreditový príplatok** - zamestnancovi, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie sestra, patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok mesačne vo výške 3% z platovej tarify prvého platového stupňa platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z.z.



**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 ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP.

**Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu** - zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 ZP a § 122b ods.1 ZP.

**Príplatok za prácu vo sviatok** - zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca.

### Článok 37

#### 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 za prácu nadčas príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

### Článok 38


#### Odmeny

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:

- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku pri dosiahnutí dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi nasledovne:
  - od 1 do 5 rokov vo výške 200,00 €
  - nad 5 do 10 rokov vo výške 400,00 €
  - nad 10 rokov vo výške jeho funkčného platu.

Podmienkou na poskytnutie odmeny je pracovný pomer zamestnanca uzatvorený na dobu neurčitú.



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 22/28

- 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,
- za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa Článku 38 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. Návrh schvaľuje riaditeľ.

## **Časť VI.**

### **Sociálna oblasť**


#### **Článok 39**

#### **Vzdelávanie**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. 12. 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. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.  
Zamestnávateľ umožní:
  - 2.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov,
  - 2.2 zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.,
  - 2.3 zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie podľa 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.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.

#### **Článok 40**

#### **Stravovanie**

	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 23/28


1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení, s dôrazom na dodržanie kvality a zloženia podávaných jedál z hľadiska racionálnej výživy.
2. Zamestnávateľ pre zamestnancov služby včasnej intervencie, zamestnancov pracujúcich počas nočnej zmeny a pre zamestnancov, ktorí zo zdravotných dôvodov na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôžu využiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, zabezpečí stravovanie na základe výberu zamestnanca z nasledujúcich spôsobov zabezpečenia stravovania:
  - a) formou poskytnutia stravovacej poukážky,
  - b) formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa osobitného predpisu.  
Hodnota stravovacej poukážky predstavuje 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie 55% z ceny jedla (z hodnoty stravovacej poukážky). Výška finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom pri poskytnutí stravovacej poukážky.
4. Zamestnávateľ pri všetkých formách zabezpečenia stravovania poskytuje príspevok zo sociálneho fondu podľa osobitného predpisu. Výška príspevku je každoročne aktualizovaná.
5. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v rozsahu 30 minút v čase od 12,00 hod. do 13,00 hod. v I. a II. zmene a v čase od 0,00 hod. do 1,00 hod. v nočnej zmene s prihliadnutím na zabezpečenie prevádzky a nezapočítava sa do pracovného času.

## Článok 41

### Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ má uzatvorené zamestnávateľské zmluvy podľa § 58 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a o možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Do doplnkového dôchodkového sporenia sú zahrnutí tí zamestnanci, ktorí prejavili záujem a uzatvorili s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou účastnícku zmluvu. Uzatvorenie zmluvy zo strany zamestnanca je dobrovoľné.



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 24/28

4. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle Smernice, ktorou sa ustanovujú podmienky poskytovania príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov „KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa.

## Článok 42

### Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond nasledovne:
  - a) povinným prídélom vo výške 1% a
  - b) ďalším prídélom vo výške 0,05%
 zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Sociálny fond môže byť tvorený z ďalších zdrojov - dary, dotácie alebo príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
3. Zostatok na účte sociálneho fondu z minulých období prechádza do sociálneho fondu aktuálneho roka.
4. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.


## Článok 43

### Rekreácia zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
2. Bližšie podmienky poskytovania príspevku na rekreáciu sú určené v Smernici o poskytovaní príspevkov na rekreáciu zamestnancov.

## Časť VI.

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 25/28

#### Článok 44

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci („BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ má výkon BOZP zabezpečený externou odbornou firmou a má menovaných zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
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. politika a koncepcia BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP a pod.).
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečenie 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 pracovno-právneho vzťahu uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.


### Časť VIII.

#### Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

#### Článok 45

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.



	<b>Interný dokument</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 26/28

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnancov budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach a v zmysle internej Smernici o postupe pri vybavovaní sťažností a pripomienok.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti výkonom pracovno-právnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

## Časť IX.

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 46

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.
2. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
3. 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 do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
4. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane zmien a dodatkov po dobu 10 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. 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 sa neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
8. Táto kolektívna zmluva je vypracovaná v piatich vyhotoveniach.
9. 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 Mani, dňa 16.12.2024

predseda ZOO  
„KAMILKA“, ZSS Maňa

riaditeľka  
„KAMILKA“, ZSS Maňa


**Príloha č. 1 – Zásady pre použitie finančných prostriedkov na rok 2024 Základnej odborovej organizácie „KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa**

**Príloha č. 2 – Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2024**

#### Rozdeľovník

Výtlačok		Miesto	Dátum prevzatia	Podpis
01	O01	riaditeľka ZSS		
02	O02	predseda ZOO		
03	O03	manažér kvality		
04	K01	zamestnanci		
05	K02	mzdová účtovníčka		




	<b>„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 1/2

**Príloha č. 1 Zásady pre použitie finančných prostriedkov na rok 2025**  
**Základnej odborovej organizácie**  
**„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa**

Finančné prostriedky z rozpočtu Základnej odborovej organizácie „KAMILKA“, ZSS Maňa budú použité na tieto účely:


- a) Peňažný príspevok pri príležitosti Dňa matiek a otcov v hodnote 20,00 € na člena a občerstvenie na slávnostnej schôdzi v hodnote do 1,00 € na člena.
- b) Vianočné balíčky (poukážky na nákup tovaru - peňažný príspevok) pre členov základnej odborovej organizácie vo výške 20,00 €.
- c) Členovi základnej odborovej organizácie budú príspevky podľa bodu a) a b) poskytnuté za podmienky odpracovania u zamestnávateľa a členstvo v odborovej organizácii posledné tri mesiace ku dňu poskytnutia – vyplatenia príspevku.
- d) Občerstvenie pre členov na výročnej schôdzi základnej odborovej organizácie, konanej 1-krát ročne v hodnote 1,00 € na člena.
- e) Pri návšteve zamestnanca, ktorý je PN dlhšie ako jeden kalendárny mesiac možno zakúpiť pozornosť do výšky 10,00 €.
- f) Úhrada nákladov na občerstvenie na „vianočnom večierku“ - koncoročnom stretnutí zamestnancov.
- g) Sociálna výpomoc z prostriedkov základnej odborovej organizácie sa poskytne:
  1. Pri úmrtí člena základnej odborovej organizácie je možné uhradiť náklady na veniec do výšky 50,00 €.
  2. Príspevok a podpora rodiny pri úmrtí člena základnej odborovej organizácie môže byť do výšky 100,00 €.
  3. Pri pracovnom úraze zamestnanca - člena odborovej organizácie - s následkom smrti patrí pozostalým (manžel, manželka, deti) finančná výpomoc vo výške 500,00 €.  
 Ak z dôvodu pracovného úrazu má zamestnanec - člen odborovej organizácie - trvalé následky na zdraví, poskytne sa mu jednorazová finančná výpomoc do výšky 300,00 €.
  4. Členovi odborovej organizácie pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) patrí finančná výpomoc vo výške 100,00 €.
- h) Členovi Výboru základnej odborovej organizácie za funkčné obdobie 1 roka patrí jednorazová odmena do výšky 40,00 €.

	<b>„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 2/2

- i) Zakúpenie vstupeniek pri spoločných návštevách kultúrnych podujatí.
- j) Členovi základnej odborovej organizácie na rok 2024 preplatí Základná odborová organizácia maximálne v hodnote 30,00 € vstupenku na kultúrne podujatie (divadlo, kino, koncerty, hrady, zámky, ZOO, plaváreň, kúpalisko), športové podujatia, kadernícke služby, manikúra, pedikúra, masáže, holičské služby. Na vyplatenie uvedeného plnenia má člen Základnej odborovej organizácie nárok po uplynutí 6 mesiacov členstva v Základnej odborovej organizácie. Doklady sú povinní členovia odborov doložiť do 30.11. v danom doku.
- k) Iný účel použitia finančných prostriedkov ako je uvedený v bodoch a) - j) musí byť prerokovaný členmi Výboru odborovej organizácie, odsúhlasený a až následne výdavok zrealizovaný.

V Mani, 16.12.2024



	<b>„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa</b>	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 1/4

**Príloha č. 2      Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2025**

**Článok 1**

Zamestnávateľ v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond spôsobom a vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve na rok 2023.

**Článok 2**

Sociálny fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

**Článok 3**

Tvorba sociálneho fondu je nasledovná:

- a) povinným prídedom vo výške 1% a
- b) ďalším prídedom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) z ďalších zdrojov (dotácie, príspevky, dary poskytnuté zamestnávateľovi do fondu),
- d) nevyčerpaným zostatkom fondu z predchádzajúceho roka.

**Článok 4**

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou a v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne zamestnancom z fondu príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov ZSS „KAMILKA“ Maňa v zmysle platnej kolektívnej zmluvy,
- b) regeneráciu pracovnej sily,
- c) kultúrno - spoločenské a športové podujatia ako sú napr. turistické a poznávacie zájazdy, športové podujatia a aktivity, kultúrne a spoločenské akcie, branno-športové aktivity zamestnancov, spoločné stretnutia zamestnancov pri slávnostných príležitostiach organizované „KAMILKA“, ZSS Maňa pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
- d) jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancom na preklopenie mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa zamestnanec, alebo jeho rodinní príslušníci dostali podľa článku 8,
- e) finančný príspevok pri pracovných a životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov „KAMILKA“, ZSS Maňa.

O poskytnutí jednorazovej sociálnej výpomoci rozhodujú spoločne riaditeľka „KAMILKA“, ZSS Maňa a Výbor základnej odborovej organizácie pri „KAMILKA“, ZSS Maňa.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 2/4

### **Článok 5 Stravovanie**

- a) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení a formou poskytnutia stravných poukážok alebo formou poskytnutia finančného príspevku.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie podľa kolektívnej zmluvy od prvého dňa nástupu do zamestnania. Výška príspevku zo sociálneho fondu na uvedené formy stravovania je každoročne aktualizovaná.

### **Článok 6 Príspevok na regeneráciu pracovnej sily**

- a) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou v súlade so zákonom o sociálnom fonde môže poskytnúť zamestnancom z fondu príspevok na regeneráciu pracovnej sily jeden krát ročne vo vyúčtovaní miezd za mesiac november aktuálneho roka. Príspevok bude krátený primerane k pracovnému úväzku. Príspevok sa vypláti zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa k 30. 11. aktuálneho roka v evidenčnom stave zamestnancov a je v pracovnom pomere najmenej šesť mesiacov.

Výška príspevku bude závisieť od celkovej čiastky finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

### **Článok 7 Príspevok na kultúrno – spoločenské a športové podujatia**

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kultúrne, spoločenské a športové akcie organizované Zariadením sociálnych služieb „KAMILKA“ Maňa, alebo zabezpečuje účasť na takýchto podujatiach.
- b) Pri jednodňových zájazdoch poskytneme cestovné pre zamestnancov v plnej výške a pri viacdňových zájazdoch bude zamestnancom hradené 50 % z celkovej hodnoty zájazdu. Rodinní príslušníci si výdavky na zájazd budú hradieť v plnej výške. Ide o zájazdy, ktorých organizátorom je ZSS „KAMILKA“ Maňa.

Príspevok sa vzťahuje na nasledovné podujatia:

- filmové a divadelné predstavenia
- koncerty a návštevy kultúrnych pamiatok
- poznávacie a turistické výlety
- športové a kultúrne podujatia.



„KAMILKA“ ZSS Maňa	„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 3/4

## Článok 8 Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi alebo jeho rodinným príslušníkom, ktorí sa nie vlastnou vinou dostali do sociálnej a finančnej tiesne jednorazovú, nenávratnú sociálnu výpomoc v mimoriadnych prípadoch, ktorými sa rozumie:

- a) úmrtie manžela, manželky, nezaopatreného dieťaťa - príspevok vo výške 300,00 €
- b) pri nezavinených škodách spôsobených živelnou pohromou napr. požiar, záplavy a pod. príspevok maximálne do sumy 100,00 €

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti, v ktorej zamestnanec uvedie dôvody jeho sociálnej tiesne.

O výške sociálnej výpomoci rozhodne riaditeľka zariadenia a Výbor základnej odborovej organizácie.

## Článok 9 Finančné príspevky zo sociálneho fondu pri pracovných a životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov „KAMILKA“, ZSS Maňa

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančné príspevky nasledujúcim spôsobom:
  - a) pri životnom jubileu 50 rokov veku zamestnanca sumu 300,00 €,
  - b) pri životnom jubileu 60 rokov veku zamestnanca sumu 300,00 €,
  - c) pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% sumu 100,00 €,
  - d) pri prvej svadbe zamestnanca 100,00 €,
  - e) pri narodení dieťaťa zamestnancovi 100,00 €,
  - f) pri bezplatnom darovaní krvi a získaní Jánskeho plakety sa finančná odmena poskytne zamestnancom nasledovne:
    - o za získanie bronzovej plakety 50,00 €,
    - o za získanie striebornej plakety 100,00 €,
    - o za získanie zlatej plakety 150,00 €,
    - o za získanie diamantovej plakety 200,00 €,
    - o za získanie medaily MUDr. Jána Kňazovického 250,00 €

2. Podmienkou na použitie prostriedkov zo sociálneho fondu na finančné príspevky podľa Čl. 9 ods. 1 je pracovný pomer zamestnanca uzatvorený na dobu neurčitú.

3. Pri životných jubileách poskytne mzdová účtovníčka odborovej organizácii 1-krát ročne v mesiaci december na nasledujúci kalendárny rok zoznam zamestnancov – jubilantov.

„KAMILKA“ ZSS Maňa	„KAMILKA“, Zariadenie sociálnych služieb Maňa	AB14/I.ZD12
	<b>Kolektívna zmluva na rok 2025</b>	Strana 4/4

### Článok 10

- a) Pre hospodárenie so sociálnym fondom zostaví „KAMILKA“, ZSS Maňa v spolupráci s odborovou organizáciou vlastný rozpočet. Po dohode sa môže vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.
- b) Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek „KAMILKA“, ZSS Maňa v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za vedenie účtovníctva sociálneho fondu zodpovedá účtovníčka „KAMILKA“, ZSS Maňa.

### Článok 11

#### Záverečné ustanovenia

V priebehu roka sa finančné prostriedky evidujú a účtujú na osobitnom účte sociálneho fondu. Prevody finančných prostriedkov sa uskutočnia spravidla do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platov, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Príspevky poskytované z fondu sa zdaňujú v zmysle zákona NR SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Na príspevky z fondu s výnimkou príspevku na stravovanie a príspevku na dopravu nie je právny nárok.

Príspevok na sociálnu výpomoc možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca a o jeho poskytnutí rozhoduje riaditeľka zariadenia a Výbor odborovej organizácie v rámci finančného krytia v rozpočte príslušného roka.

Finančné príspevky nevyčerpané do 31. 12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

„Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na príslušný rok sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny a doplnky možno vykonať v rámci kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Návrh na zmenu alebo doplnok môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

V Mani, 16.12.2024