

# Kolektívna zmluva

uzavretá medzi účastníkmi

na strane jednej:

**Národné centrum zdravotníckych informácií**

so sídlom: Lazaretská 26, 811 09 Bratislava

IČO: 00 165 387

v mene ktorého koná: Mgr. Peter Lukáč, PhD., generálny riaditeľ

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

na strane druhej

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a  
sociálnych služieb pri NCZI Bratislava**

v mene ktorej koná: František Mičudík, predseda

(ďalej len „odborová organizácia“)

## **ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

1. Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je uzavretá podľa príslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

## **Článok 2**

1. Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ :
  - a) 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/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
  - b) Zamestnávateľ je zriadený Ministerstvom zdravotníctva SR zriaďovacou listinou zo dňa 29.07.2004 číslo 1388035/2004-OPP, v znení neskorších zmien a dodatkov, ako štátna príspevková organizácia s právnu subjektivitou.
  - c) Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie generálneho riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

## **Článok 3**

1. Zmluva je záväzná pre :
  - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
  - b) všetkých členov odborovej organizácie a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

## **ČASŤ II.**

### **Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**

## **Článok 4**

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Pre činnosť odborovej organizácie bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne kancelárske zariadenia, a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, používanie elektronickej pošty a rozširovať informácie aj prostredníctvom intranetu.

## **Článok 5**

1. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s poverenými zástupcami odborovej organizácie s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať poverených zástupcov odborovej organizácie k prerokovaniu závažných organizačných a personálnych otázok.

## **Článok 6**

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 240 ods. 3 ZP. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskej činnosti, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí výboru základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZZaSS, účasti na zjazde SOZZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh odborovej organizácie.

## **Článok 7**

1. Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.

## **Článok 8**

1. Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov odborovej organizácie formou zrážky z platu a tieto najneskôr do 10 dní odvedie na účet základnej odborovej organizácie. Odborová organizácia zabezpečí súhlas svojich členov so zrážkami z platu v súlade s § 131 ods. 3 ZP.

## **Článok 9**

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. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

## **Článok 10**

1. Zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením povinnosti

mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa, ako aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

### **ČASŤ III. Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov**

#### **Článok 11**

1. Súčinnosť oboch zmluvných strán bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, v ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a KZ.
2. Kolektívne vyjednávanie
  - podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP a Zákona o výkone prác vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. a Zákona o odmeňovaní a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.
3. Právo na spolurozhodovanie
  - kde spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním.
4. Zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou na základe:
  - a) príslušných ustanovení ZP spolurozhoduje najmä v týchto prípadoch
    - § 86 ods. 1 – rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
    - § 87 ods. 1 a 2 – nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
    - § 87a – konto pracovného času – zavedenie konta pracovného času je v odôvodnených prípadoch zamestnávateľ oprávnený len na základe vopred uzatvorenej písomnej dohody s odborovými organizáciami,
    - § 88 ods. 1 – zavedenie pružného pracovného času,
    - § 90 ods. 4 – začiatok a koniec pracovného času,
    - § 91 ods. 2 – podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
    - § 97 ods. 6, 9 a 11 – práca nadčas,
    - § 111 ods. 1 a 2 – prijatie plánu dovolení na príslušný rok,
    - § 144a ods. 6 – rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
    - § 152 ods. 9 – stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci.
  - b) ustanovenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov v prípadoch:
    - § 5 ods. 4 výberové konanie,

– § 12 – vydanie pracovného poriadku.

c) ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (určenie prídeltu so SF, jeho čerpanie a použitie).

## 5. Právo na prerokovanie

Vzťahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s odborovou organizáciou. Za týmto účelom mu poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady, a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská (§ 237 ZP). Prerokovanie sa má uskutočniť zrozumiteľným spôsobom pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborovej organizácie. Konkrétne prípady prerokovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Podľa § 237 ods. 2 ZP, zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä :

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

## 6. Právo na informácie

V súlade s § 238 ZP zamestnávateľ sa zaväzuje informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii, o nových alebo neobsadených pracovných miestach a o zmenách v pracovných podmienkach (napr. rekonštrukčné a rôzne stavebné úpravy), ako aj o ich dopadoch na zamestnancov. Informácie o hospodárskej a finančnej situácii považuje zamestnávateľ za dôverné.

## 7. Právo na kontrolu

Je to oprávnenie odborovej organizácie vyplývajúce zo ZP alebo z ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP,
- kontroly nad stavom BOZP podľa § 149 ZP.

## **Článok 12**

1. Ak zamestnávateľ požiadava odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska podľa článku 11 tejto kolektívnej zmluvy, odborová organizácia predloží stanovisko do 10 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

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

### **Článok 13**

1. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
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 bude zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na intranete a internetovej stránke NCZI a súbežne so zverejňovaním personálnej inzercie v masovo-komunikačných prostriedkoch.
4. Zamestnávateľ raz štvrtročne predloží odborovej organizácii informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP).

### **Článok 14**

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovných vzťahov písomne informovať odborovú organizáciu o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
2. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
3. Pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov odborovej organizácie zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

### **Článok 15**

1. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov bude zamestnávateľ informovať odborovú organizáciu a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

## Článok 16

1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, tento bude postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami § 74 ZP pričom je povinný:  
Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou inak je výpoveď neplatná. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Okamžité skončenie pracovného pomeru je povinná odborová organizácia prerokovať do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## Článok 17

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až písm. c) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

## Článok 18

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ hodiny týždenne. Pre zamestnancov je až do odvolania stanovený pružný pracovný čas uplatňovaný formou pružného mesačného pracovného obdobia (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca) v súlade s § 88 ods.1 ZP.
2. Pružný pracovný čas zamestnancov NCZI je rozvrhnutý s rozlíšením základného pracovného času a voliteľného pracovného času nasledovne:
  - základný pracovný čas je od 9:00 hod. do 15:00 hod., a to v dňoch: pondelok, utorok, streda a štvrtok,
  - základný pracovný čas je od 9:00 hod. do 14:00 hod. v piatok a v pracovný deň predchádzajúci štátnym sviatkom a dňom pracovného pokoja,
  - voliteľný pracovný čas pri príchode na pracovisko je od 6:00 hod. do 9:00 hod.,
  - voliteľný pracovný čas pri odchode z pracoviska v dňoch: pondelok, utorok, streda a štvrtok je od 15:00 hod. do 19:00 hod. a pre zamestnancov kontaktného centra do 20:00 hod.,
  - voliteľný pracovný čas pri odchode z pracoviska v piatok a v deň predchádzajúci štátnym sviatkom a dňom pracovného pokoja je od 14:00 hod. do 19:00 hod. a pre zamestnancov kontaktného centra do 20:00 hod.
3. V základnom pracovnom čase definovanom v Čl. 18 ods. 2. je každý zamestnanec povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku, okrem prestávky na oddych a jedenie. Neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca na pracovisku v základnom pracovnom čase si nie je možné nadpracovať vo voliteľnom pracovnom čase. Prestávku na oddych a jedenie je možné čerpať v rozpätí od 11:00 hod. do 13:30 hod. v trvaní 30 minút. Za porušenie pracovnej disciplíny sa nepokladá, ak zamestnanec, v rozpätí prestávky na oddych a jedenie prekročí 30

minútovú dobu z dôvodu dochádzky do vzdialenej výdajne stravy za predpokladu, že si prekročený čas na prestávku nadpracuje.

4. Pružný pracovný čas uvedený v Čl. 18 ods. 2 neplatí pre zamestnancov dozoru, vodičov, zamestnancov údržby a zamestnancov OdKCS. Pre zamestnancov OdKCS platí, že pracujú v režime pevnej pracovnej doby s rozdielnym časom nástupu do práce tak, aby bol zohľadnený prevádzkový čas kontaktného centra. Pre zamestnancov OdKCS s nástupom do práce o 8:00 hod. končí pracovná doba o 16:00 hod. a čerpať prestávku na oddych a jedenie môžu v rozpätí od 11:00 hod. do 13:00 hod. Pre zamestnancov OdKCS s nástupom do práce o 10:00 hod. končí pracovná doba o 18:00 hod. a čerpať prestávku na oddych a jedenie môžu v rozpätí od 13:00 hod. do 15:00 hod. Pre zamestnancov knižnice, ktorí boli týždenným rozpisom poverení v príslušnom dni zabezpečovaním knižnično-informačných služieb v požičovni a študovni knižnice, základný pracovný čas začína o 10:00 hod. a končí o 18:00 hod. Títo zamestnanci knižnice môžu v príslušnom dni čerpať prestávku na oddych a jedenie v rozpätí od 12:00 hod. do 14:00 hod. V individuálnych prípadoch zamestnanec môže so súhlasom svojho vedúceho požiadať riaditeľa o udelenie výnimky.
5. Základná výmera dovolenky sú 4 týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa je 5 týždňov. Ak kolektívna zmluva vyššieho stupňa ustanovuje vyššiu výmeru dovolenky, uplatní sa výmera dovolenky podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V prípade, ak kolektívna zmluva vyššieho stupňa neustanoví vyššiu výmeru dovolenky, zamestnanec má nárok na 1 týždeň dovolenky navyše nad rámec základnej výmery dovolenky.
6. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka navyše jeden deň pracovného voľna oproti ustanoveniam v § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy v kalendárnom roku na dobrovoľnícke aktivity.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri narodení dieťaťa navyše jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy oproti ustanoveniam v § 141 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri vlastnej svadbe navyše jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy oproti ustanoveniam v § 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy pri nástupe dieťaťa do 1. ročníka ZŠ v rámci povinnej školskej dochádzky.



## Článok 19

Možnosť výkonu práce z domu (tzv. home office)

1. Zamestnanec si po uplynutí skúšobnej doby môže so svojim nadriadeným dohodnúť pracovať z domu v rozsahu upravenom v Pracovnom poriadku v Čl. 13 Práca z domu. Zamestnanec je povinný splniť všetky podmienky pre možnosť pracovať z domu a počas práce z domu dodržiavať povinnosti uvedené v Pracovnom poriadku.
2. Zamestnanec má po dohode so zamestnávateľom právo na vykonávanie práce z domu, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a povaha zamestnancovej práce aktuálne nevyžaduje priamu prítomnosť zamestnanca v priestoroch prevádzky zamestnávateľa, pričom ako pracovný čas sa považujú rovnaké ustanovenia podľa Čl. 18 odst. 2.
3. Prácu z domu je možné vykonávať v prípadoch bežných kancelárskych prác a administratívnych činností ako sú: mailová, telefonická a iná komunikácia s externými spoločnosťami a osobami, príprava prevádzkových materiálov, práca s dokumentáciou, online porady a pracovné stretnutia, práca v interných informačných systémoch zamestnávateľa a pod. na pridelených služobných zariadeniach.
4. Výkon práce z domu nie je možné povoliť v prípade plánovaných prác ako sú dôležité manipulácie na zariadeniach zamestnávateľa, plánované nábehy a odstávky zariadení, plánované dlhodobé a krátkodobé odstávky zariadení, kontroly, opravy a servis zariadení, sprevádzanie dodávateľov a externých osôb a pod.
5. V prípade neplánovaných opráv ako sú operatívne riešenie porúch a havárií na zariadeniach zamestnávateľa je zamestnanec povinný v prípade výkonu práce z domu bezodkladne a v čo najrýchlejšom možnom termíne sa dostať / prísť do priestorov prevádzky zamestnávateľa.

## Článok 20

Zamestnávateľ vydá alebo aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť prístupný každému zamestnancovi.

## ČASŤ V. Platová oblasť

### Článok 21

1. Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa Zákona o odmeňovaní a podľa ustanovení dohodnutých v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa (KZ VZ) .

2. Výplatné termíny – plat a náhrada platu sú splatné pozadu za mesačné obdobie vo výplatnom termíne najneskôr do 10. dňa nasledujúceho mesiaca na osobný účet zamestnanca. Pokiaľ výplatný termín pripadne na deň pracovného voľna alebo pokoja, je výplatný termín najbližší pracovný deň pred týmto dňom.
3. Zamestnávateľ poskytne odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
5. Zamestnanci, u ktorých prišlo v dôsledku systemizácie realizovanej k 1.7.2022 k zníženiu tarifnej platovej triedy a odvtedy nezmenili svoju pozíciu a nie sú ani vo výpovednej lehote k 31.1.2023 budú mať nárok na vyplatenie jednorazového „valorizačného“ príspevku v mzde za január 2023. Výška jednorazového príspevku bude predstavovať 12-násobok rozdielu medzi 7% nárastom tarifnej mzdy v pôvodnej tarifnej platovej triede a 7% nárastom tarifnej mzdy v aktuálnej tarifnej platovej triede.

## **ČASŤ VI. Starostlivosť o kvalifikáciu**

### **Článok 22**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov v rámci ich pracovného zaradenia, prípadne jej zvyšovanie.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

## **ČASŤ VII. Sociálna oblasť**

### **Článok 23**

1. Sociálny fond  
Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.  
Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:
  - povinného prídeltu vo výške 1% a zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,

- ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 vyššie uvedeného zákona.

#### Použitie sociálneho fondu

- a) Zo sociálneho fondu je možné poskytnúť na základe návrhu príslušného vedúceho oddelenia, vedúceho odboru a riaditeľa sekcie ako aj schválenia generálnym riaditeľom v mimoriadne závažných prípadoch zamestnancovi, prípadne jeho rodinným príslušníkom, jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc **vo výške 200,- €**. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrované deti zamestnanca.
  - b) Zo sociálneho fondu bude zamestnávateľ prispievať zamestnancovi na stravovanie vo výške **1,20 €** na stravovaciu poukážku pre zamestnancov, ktorí tvoria sociálny fond.
  - c) V prípade dostatku finančných prostriedkov v SF sa môže jeho nevyčerpaná časť použiť ako príspevok zo SF na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily.
2. Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, a to zabezpečením stravovacej poukážky v elektronickej forme (stravovacia karta) v hodnote **6 €**, pričom úhrada na jednu stravovaciu poukážku je v nasledovnom zložení:

- <b>Príspevok zamestnávateľa vo výške 55%</b>	<b>3,30 €</b>
- <b>Platba zamestnanec</b>	<b>1,50 €</b>
- <b>Príspevok zo sociálneho fondu</b>	<b>1,20 €</b>

Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravovacej poukážky a príspevku na stravovanie v plnej výške aj počas nasledujúcich dní ospravednenej neprítomnosti na pracovisku:

- dovolenka na zotavenie,
- OČR,
- ošetrovania dieťaťa do 10 rokov,
- za pracovnú zmenu, ak výkon práce je dlhší ako 4 hodiny (týka sa zamestnancov s kratším pracovným úväzkom),
- štúdiá popri zamestnaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie na výkon práce,
- školenia v mieste sídla organizácie,
- školenia mimo miesta sídla organizácie, ak nie je zabezpečené stravovanie usporiadateľom,
- náhradného voľna za prácu nadčas alebo vo sviatok.

Zamestnanec nemá nárok na poskytnutie stravovacej poukážky ani príspevku na stravovanie v prípadoch :

- neospravedlnenej absencie,
- práceneschopnosti (PN),
- služobnej cesty,
- materskej, rodičovskej a otcovskej dovolenky,
- neplateného voľna,
- pri dočasnom prerušení výkonu práce na základe rozhodnutia zamestnávateľa podľa § 141a Zákonníka práce.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie za podmienok ustanovených všeobecne záväznými právnymi predpismi.

## **Článok 24**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 5% z objemu zúčtovaných hrubých plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytuje zamestnancovi, ktorý prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej vo výške **10,00 €** a ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa k poslednému dňu mesiaca, za ktorého príspevok poskytuje, trvá dlhšie ako tri mesiace.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že akúkoľvek zmenu schválených zásad, prípadne zmenu v zamestnávateľskej zmluve na doplnkové dôchodkové sporenie vykoná len so súhlasom a po dohode s odborovou organizáciou.

## **Článok 25**

1. Zamestnávateľ umožní odpredaj nepotrebného materiálu a hmotného majetku vlastným zamestnancom, pri dodržaní platných právnych predpisov.

## **Článok 26**

1. Zamestnávateľ v priebehu I. kvartálu roka 2023 vynaloží úsilie o uzatvorenie spolupráce s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorej prostredníctvom poskytne svojim zamestnancom v trvalom pracovnom pomere možnosť si zvýhodnene zakúpiť MultiSport kartu.

## **ČASŤ VIII.**

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

## **Článok 27**

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 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. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zabezpečenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení, predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti pri práci.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle vyhl. MZ SR č.99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
5. Na pracoviskách, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní zabezpečiť prípustné mikroklimatické podmienky, zamestnávateľ v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. a vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. môže po dohode so zástupcami zamestnancov upraviť pracovný čas z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

## Článok 28

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť podľa prílohy č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

## ČASŤ IX. Zdravotnícka starostlivosť

### Článok 29

1. Zamestnávateľ v oblasti zdravotnej starostlivosti je povinný plniť úlohy, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov.
2. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období :
  - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **70 % denného vymeriavacieho základu,**

- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **80 % denného vymeriavacieho základu** (§ 8 zák. č. 462/2003 Z . z.).
- 3. Zamestnávateľ sa v prípade dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu zaväzuje prispievať v odôvodnených prípadoch, po dohode s odborovou organizáciou, na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

## **ČASŤ X. Riešenie sťažností a predchádzanie sporov**

### **Článok 30**

- 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 bude riešená podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov,
  - b) povinnosťou zamestnávateľa je prešetriť a vybaviť sťažnosť do 60 dní, v prípade, že si sťažnosť vyžaduje súčinnosť iného orgánu verejnej správy, fyzickej alebo právnickej osoby sa sťažnosť vybaví do 90 dní odo dňa doručenia,
  - c) v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov a plnenia záväzkov KZ (napr. inšpekcia práce), alebo na príslušný súd.
- 3. Kolektívne spory
  - a) ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota,
  - b) ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **ČASŤ XI. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 31**

1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie KZ v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ posudzovať ako porušenie pracovnej disciplíny.

### **Článok 32**

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo dopĺňať podľa potreby vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodlo inak. Zmeny a dodatky sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené. Zmeny sa robia v súvislosti s legislatívnymi zmenami a úpravami.

### **Článok 33**

1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania KZ jej zverejnenie na intranetovej stránke zamestnávateľa.

### **Článok 34**

1. Záväzky tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladu konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia účinnosti.
3. Táto kolektívna zmluva je uzavretá dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

### **Článok 35**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je platná do 31.12.2023.
2. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1.1.2023, najskôr však dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Platnosť kolektívnej zmluvy a jej právne účinky sa predĺžia na obdobie do podpísania novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však na obdobie do konca roka 2024, ak pred ukončením doby účinnosti tejto kolektívnej zmluvy ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy a jednotlivé ustanovenia kolektívnej zmluvy nebudú v rozpore s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov vo verejnej službe.

## **Článok 36**

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa

Mgr. Peter Lukáč, PhD.  
generálny riaditeľ NCZI

František Mičudík  
predseda odborovej organizácie