

ZBIERKA INTERNÝCH PREDPISOV

**KÚPEĽNO-LIEČEBNÉHO ÚSTAVU MINISTERSTVA VNÚTRA SLOVENSKEJ
REPUBLIKY DRUŽBA BARDEJOVSKÉ KÚPELE**

Čiastka 1

Bardejov 3. januára 2025

Ročník 2025

O b s a h :

- 1. Oznámenie Kúpeľno-liečebného ústavu Ministerstva vnútra Slovenskej republiky Družba Bardejovské Kúpele o uzatvorení Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov Kúpeľno-liečebného ústavu Ministerstva vnútra Slovenskej republiky Družba Bardejovské Kúpele na rok 2025**

Oznámenie

Kúpeľno-liečebného ústavu Ministerstva vnútra Slovenskej republiky Družba Bardejovské Kúpele

Kúpeľno-liečebný ústav Ministerstva vnútra Slovenskej republiky Družba Bardejovské Kúpele oznamuje, že v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania zamestnancov bola uzatvorená kolektívna zmluva pre zamestnancov Kúpeľno-liečebného ústavu MV SR Družba Bardejovské Kúpele na rok 2025.

Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. januára 2025

Č.p.: KLUD-26/2025

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania zamestnancov
na rok 2025**

zmluvné strany

v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

**Kúpeľno-liečebný ústav Ministerstva vnútra Slovenskej republiky
Družba Bardejovské Kúpele**

zastúpený riaditeľom p. MUDr. Martinom Tarcalom

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej
správy a kultúry**

zastúpená predsedom Ing. Tomášom Piterom

na strane druhej

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov organizácie

na rok 2025

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len kolektívna zmluva) sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Kúpeľno-licčebným ústavom Ministerstva vnútra SR Družba Bardejovské Kúpele a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a základnú organizáciu odborového zväzu a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa.
3. Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier. Základná organizácia odborového zväzu bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.
4. Základná organizácia odborového zväzu je riadnym účastníkom vnútorného pripomienkovaného konania k návrhom všeobecne záväzných interných aktov riadenia ústavu.
5. Ak má byť interný akt riadenia prerokovaný odborovým orgánom alebo si vyžaduje súhlas odborového orgánu, zamestnávateľ je povinný obrátiť sa s touto požiadavkou na odborový orgán.

Čl. 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu odborového zväzu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a umožní používanie prostriedkov elektronickej a telefonickkej komunikácie v nevyhnutnej miere.

3. Na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno v zmysle § 240 Zákonníka práce. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonanie nevyhnutných a technických prác spojených s výkonom odborárskej funkcie.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborového zväzu zastupujúcich zamestnancov za ich námietky a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu zmysle záväzných právnych predpisov.
5. Zamestnávateľ na základe žiadosti príslušného odborového orgánu bezplatne zabezpečí úhradu členských príspevkov členov odborovej organizácie vo výške 0,8 % z čistej mzdy člena odborového zväzu formou zrážky zo mzdy a tieto v pravidelných intervaloch odvedie na účet odborovej organizácie po predchádzajúcom individuálnom súhlase zamestnanca – člena odborovej organizácie k takejto forme platenia členských príspevkov.

Čl. 3

Pracovno-právne vzťahy

1. Zamestnávateľ prerokuje s predsedom odborového zväzu alebo ním poverenou osobou navrhované organizačné zmeny najmenej 60 dní pred ich uskutočnením, ak sa s prihliadnutím na ich charakter a rozsah nedohodne inak. Časová lehota začína plynúť dňom prvého prerokovania na príslušnej úrovni riaditeľa.
2. Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.
3. Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu v súlade s § 84 ods. 1 Zákonníka práce.
4. Na pracoviskách, na ktorých nie je možné zabezpečiť dodržiavanie prípustných

mikroklimatických podmienok podľa osobitných predpisov ¹⁾, v letných mesiacoch jún, júl a august, v ktorých teplota vonkajšieho vzduchu počas dňa môže prekročiť v tieni hodnotu vyššiu ako 30 stupňov Celzia, riaditeľ na základe meraní Slovenského hydrometeorologického ústavu, upraví pracovný čas svojich podriadených zamestnancov tak, že skráti počet hodín v danom dni na sedem hodín, v ktorých je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Úpravu pracovného času ako opatrenie na ochranu zamestnancov pred poškodením zdravia v dôsledku nadmernej horúčavy je možné vykonať, len ak to plnenie pracovných úloh dovoľuje.

5. Dovoľenka zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce zvýšenie odchodného v sume:
 - a) jedennásobok priemerného mesačného zárobku zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval nepretržite viac ako jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval nepretržite viac ako päť a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval nepretržite viac ako desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
 - d) štvornásobok priemerného mesačného zárobku zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval nepretržite viac ako pätnásť rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej dvadsať rokov.

1) § 37 zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane podpore a rozvoji vereného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 227/2019 Z.z., nariadenia MV SR č. 38/2006 o niektorých opatreniach pri ochrane zdravia pred záťažou teplom pri práci

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného zárobku.
8. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, poskytne zamestnancovi odstupné vo výške dvanásť násobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z.), okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v § 76 ods. 3 Zákonníka práce.
9. Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy:
 - a) pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku,
 - b) na sprevádzanie dieťaťa do školy v 1. ročníku základnej školy v prvý školský deň; pracovné voľno patrí len jednému z rodičov.
10. Zamestnávateľ poskytne nad rozsah ustanovený v § 141 ods. 2 ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v prípadoch:
 - a) pri úmrtí manžela, dieťaťa alebo rodiča
 - b) pri vlastnej svadbe, svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca
 - c) sick day za kalendárny polrok
11. Pracovné voľno bez náhrady mzdy patrí zamestnancovi pri starostlivosti:
 - a) o zdravotne postihnuté dieťa alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac troch mesiacov v kalendárnom roku,
 - b) chorého manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela alebo druha a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrojúceho lekára, v rozsahu najviac päť pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia; pričom pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ak sú obidvaja zamestnancami zamestnávateľa.

12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku §140 ods. 4 Zákonníka práce.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi platené pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovanie krvi.
14. Zamestnávateľ môže pre zamestnancov organizovať brano-športové aktivity za účelom regenerácie pracovných síl, najviac jeden krát v priebehu kalendárneho roka, ak to prevádzkové podmienky pracoviska umožnia.
15. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
16. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce je dva mesiace.
17. Ak výpoveď dáva zamestnanec výpovedná doba je dva mesiace.
18. V prípadoch, v ktorých sa pracovné miesta alebo funkcie obsadzujú na základe výberového konania, budú do výberovej komisie menovaní zástupcovia príslušného odborového orgánu ako riadny člen výberovej komisie.
19. V prípade vyhlásenia núdzového stavu, krízovej situácie, mimoriadnej situácie alebo mimoriadnych udalostí týkajúcich sa výskytu infekčných chorôb je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov, tiež zabezpečiť pracovisko

dezinfekčnými prostriedkami a dezinfikovanie povrchov, kľučiek, zábradlia a pracovných plôch.

Čl. 4

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnancov kúpeľno-liečebného ústavu v päťdňovom pracovnom týždni je 37,5 hodín. Sestry, ktoré sú zaradené na ambulanciu sestier na I. poschodí kde poskytujú nepretržitú odbornú ošetrovateľskú starostlivosť pacientom a pracovníčky recepcie sú zaradené do nepretržitého pracovného režimu. Pracujú v 11,5 hodinových pracovných zmenách, podľa zmenového kalendára a ich týždenný pracovný čas je 37,5 hodín. Zamestnanci kuchyne a jedálne, ktorí sú zaradení do nepravidelne rozvrhnutého pracovného času, pracujú v 11,5 hodinových zmenách (dva dni pracujú, dva dni voľno, pracujú 3,5 zmeny za týždeň) ich týždenný pracovný čas je 40 hodín.
2. Ustanovený denný pracovný čas je od 07.00 hod. do 15.00 hod. V tomto čase je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Prestávka trvá 30 minút a je stanovená v čase od 12.30 hod. do 13.00 hod.. Na pracoviskách kde je nevyhnutná prítomnosť zamestnanca je určená vzájomná zastupiteľnosť počas tejto prestávky (napr. recepcia, jedáleň a kuchyňa).
3. Pracovný čas na jednotlivých prevádzkach je ustanovený takto:
 - a) zmenoví zamestnanci kuchyne a obsluhy, ktorí pracujú v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase od 06.00 do 14.00 hod. a od 15.00 do 19.00 hod., dva dni robia a dva dni majú voľno, päťdňový pracovný týždeň v kuchyni a obsluhu s pracovným časom od 06.00 do 14.00 hod. má šéfkuchár, jeden kuchár, jedna pomocná sila v kuchyni a dve servírky,
 - b) chýžné, ktoré upratujú ubytovacu prevádzku pracujú od 06.00 do 14.00 hod.
upratovačka – sanitárka na balneoterapii pracuje od 10.00 hod. do 18.00 hod.
 - c) sestry a pracovníčky recepcie, ktoré pracujú v nepretržitej prevádzke majú ustanovený pracovný čas od 07.00 do 19.00 hod. a od 19.00 do 07.00 hod.

4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže zaviesť konto pracovného času – nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času ak podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne § 87a Zákonníka práce.
- a) zmluvné strany sa dohodli, že vyrovnávajúce obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným pracovným časom zamestnanca je 30 mesiacov.
- b) zmluvné strany sa dohodli, že vedúci zamestnanci budú povinne viesť účet konta pracovného času, v ktorom budú evidovať rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca.

Čl. 5

Odmeňovanie

1. Odmeňovanie zamestnancov je ustanovené podľa Interného mzdového predpisu, na základe zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zamestnanec“).
2. Zamestnávateľ prerokuje návrh rozpočtu a rozpis rozpočtu mzdových prostriedkov s predsedom základnej organizácie odborového zväzu.
3. Zamestnávateľ predloží na požiadanie predsedu základnej organizácie odborového zväzu prehľad a potrebné podklady o čerpaní mzdových prostriedkov.
4. Základná stupnica mzdových taríf zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa zvýši od 1. januára 2025 o 9%.
5. Zamestnávateľ zachová nezdravotníckemu zamestnancovi od 1. januára 2025 priznaný alebo zvýšený osobný príplatok v sume 100 eur za ocenenie kvality vykonávanej činnosti

a osobných schopností nezdravotníckeho zamestnanca, ktorý mu bol priznaný do 31. decembra 2024. Zamestnávateľ prizná pri nástupe nezdravotníckeho zamestnanca do pracovného pomeru zamestnancovi osobný príplatok v sume 100 eur.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške

a) 50 % z jeho posledne priznanej mzdy pri trvaní trvalého pracovného pomeru u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, podmienka je odpracovať aspoň 1 rok,

b) 100 % z jeho poslednej priznanej mzdy pri trvaní pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 5 rokov.

7. Písomné upozornenie o porušení pracovnej disciplíny bude prerokované za prítomnosti predsedu odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby. Vyjadrenie predsedu príslušnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby bude súčasťou záznamu z prerokovania.

Čl. 6

Sociálna oblasť

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec, ktorý požiada o diétne stravovanie a svoju žiadosť doloží odporúčaním ošetrojúceho lekára, bude mať diétne stravovanie zabezpečené.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS od 1. januára 2024 vo výške 32,00€ mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok. Zamestnávateľ poskytne príspevok iba tomu zamestnancovi, ktorý si mesačne odvádza v zmysle účastníckej zmluvy formou zrážky zo mzdy príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške minimálne 5 eur. Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci vymeriavací základ, nie je možné mu poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie. Zamestnancovi s neospravedlnenou neprítomnosťou v práci sa príspevok kráti rovnakým spôsobom ako mzda.

3. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz

zamestnanca je prvých sedem dní 70% priemernej hodinovej mzdy a od ôsmeho do desiateho dňa 55 % priemernej hodinovej mzdy.

4. Zamestnávateľ uhradí náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci zamestnancom pracujúcim v noci.
5. Ak dĺžka pracovnej zmeny na pracovisku bude trvať dlhšie ako 11 hodín zamestnávateľ poskytne zamestnancom dve hlavné jedlá. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí sú zaradené do nepretržitej prevádzky a pracujú v nočnej zmene, ďalšie teplé jedlo vo forme a cene večere.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní zamestnancom využívať liečebné procedúry, v rámci voľnej kapacity procedúr v prípade, že nebude obmedzený chod oddelenia FBLR.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu vo výške 0,85 € na jedno teplé jedlo okrem príspevku na stravovanie, ktorý poskytuje zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce v sume 3,60 € t.j. 65 % z ceny stravného lístka, ktorý má hodnotu 5,55€.
8. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu podľa osobitného predpisu²⁾ je vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac. Plán mzdových prostriedkov pre tvorbu sociálneho fondu je 830.000,00 €.
Celkový prídelený do sociálneho fondu sa plánuje vo výške 10.375,00 € s tým, že jeho odvod bude realizovaný do dňa výplaty miezd v mesiaci a rozdiel vo vyúčtovaní sa koná do mesiaca január nasledujúceho roka.

9. Zdroje sociálneho fondu:

- Zostatok prostriedkov sociálneho fondu z roku 2024	787,05€
- Nedoplatok tvorby za rok 2023	0,00€
- Splátky pôžičiek a sociálnych výpomocí	0,00€

2) Zákon Národnej rady SR 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.

- Plánovaná tvorba na rok 2025	10.375,00€
Zdroje na rok 2025 celkom	11.162,05€

10. Plán použitia prostriedkov sociálneho fondu v roku 2023:

- závodné stravovanie a regenerácia pracovných síl	90,00% = 10.045,85€
- sociálna výpomoc nenávratná	10,00% = 1.162,05€
Použitie spolu:	100,00% = 11.162,05€

11. Nenávratná sociálna výpomoc zo sociálneho fondu sa poskytuje na základe individuálnych žiadostí, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu a po dohode s odborovým orgánom v týchto prípadoch:

a) úmrtie zamestnanca,

Nenávratnú sociálnu výpomoc možno poskytnúť rodinnému príslušníkovi, ktorý zabezpečoval pohreb zamestnanca na základe písomnej žiadosti, doloženej písomnými dokladmi, potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 500€.

b) úmrtie manžela, manželky alebo dieťaťa zamestnanca,

Nenávratnú sociálnu výpomoc možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý zabezpečoval pohreb manžela, manželky, alebo dieťaťa na základe písomnej žiadosti, doloženej písomnými dokladmi, potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 100€.

c) živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca,

Nenávratnú sociálnu výpomoc možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou do výšky 500 eur.

12. Zamestnávateľ zriadi sociálnu komisiu. V komisii budú dvaja zástupcovia zamestnávateľa a traja zástupcovia odborového zväzu. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborového zväzu, tajomníkom komisie je zástupca zamestnávateľa. Sociálna komisia rozhoduje o použití prostriedkov zo sociálneho fondu v zmysle zákona NR SR 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 a za podmienok stanovených v zmluve.

13. Sociálna komisia rozhoduje hlasovaním, v prípade rovnosti pri hlasovaní má predseda sociálnej komisie dva hlasy. Rozhodnutie komisie je pre zamestnávateľa záväzné. Štatutárny orgán môže v odôvodnených prípadoch pozastaviť rozhodnutie komisie, ak je v rozpore s platnými právnymi predpismi.
14. Komisia posudzuje žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnanca individuálne so zreteľom na:
- a) odôvodnenosť žiadosti,
 - b) sociálnu situáciu zamestnanca a osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti,
 - c) výšku disponibilných finančných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratnej sociálnej výpomoci.
15. Z príspevkov zo sociálneho fondu sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov.
16. Z dôvodu uspokojovania potrieb zamestnancov, po schválení sociálnou komisiou je možné presúvať finančné prostriedky sociálneho fondu medzi jednotlivými položkami uvedenými v bode 10, nečerpanými v plánovanom rozsahu, alebo budú presunuté do zdrojov sociálneho fondu do nasledujúceho kalendárneho roku.
17. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Čl. 7

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ bude dodržiavať "Pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a pri výkone služby", bude vykonávať kontrolu dodržiavania predpisov ochrany zdravia pri práci, technických zariadení, pracovného prostredia a bude včas odstraňovať zistené nedostatky.
2. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom ochranné osobné prostriedky a hygienické potreby na základe rizík vyplývajúcich z pracovného pomeru.

3. Zamestnávateľ na profesionálnej úrovni zmluvne zabezpečí techniku na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a techniku na požiarnu ochranu a o zmluvnom zabezpečení bude informovať základnú organizáciu SLOVES.
4. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom, zástupcom zamestnancov a komisiám bezpečnosti ochrany zdravia pri práci vykonávať kontrolu plnenia úloh v oblasti ochrany bezpečnosti zdravia pri práci a ich pripomienky bude akceptovať vo svojej činnosti.
5. Zamestnávateľ zabezpečí aby v organizácii bola vedená príslušná dokumentácia BOZP a požiarnej kontroly.
6. Zamestnávateľ bude zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania. Jedenkrát ročne vyhodnotí stav vo vývoji pracovných úrazov, chorôb z povolania, stav technických zariadení a pracovného prostredia a oboznámi s ním zástupcov odborového orgánu.
7. Zamestnávateľ zabezpečí na požiadanie očkovanie proti infekčným chorobám a vírusom na pracovisku, kde hrozí nákaza v súvislosti s pracovnou činnosťou.

Čl. 8

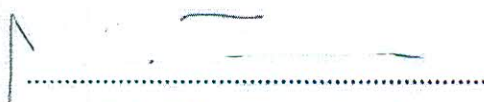
Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami.
2. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. O predloženom písomnom návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia.
3. Zmeny a dodatky k tejto zmluve sa prijímajú iba v písomnej forme a schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2025. Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej

platnosti a účinnosti ktorákoľvek so zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť a účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

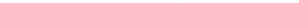
5. Základná organizácia SLOVES oboznámi svojich členov so znením tejto zmluvy.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá so zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Bardejovských Kúpeľoch dňa 3. 1. 2025



plk. MUDr. Martin Tarcala
riadiť KLÚ MV SR Družba





Ing. Tomáš Piter
predseda ZO SLOVES


Kúpeľný liečebný zariadenie