

# Kolektívna zmluva na rok 2023 - 2024

*uzavretá medzi*

Zariadenie sociálnych služieb HARMÓNIA  
Tuhárske námestie 886/10, 984 01 Lučenec  
zastúpeným PaedDr. Rózsárovou Esterou, riaditeľkou ZSS HARMÓNIA

*/ďalej len „zamestnávateľom“ /*

*a*

Základnou odborovou organizáciou Zariadenia sociálnych služieb HARMÓNIA  
Tuhárske námestie 886/10, 984 01 Lučenec  
zastúpené Ruffovou Evou, predsedkyňou Základnej odborovej organizácie Slovenského  
odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb ZSS HARMÓNIA

*/ďalej len „predsedkyňa OO“ /*

<b>Obsah</b>		<b>strana</b>
Časť I.	Všeobecné ustanovenia .....	3
Časť II.	Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi .....	3
Časť III.	Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov ....	5
Časť IV.	Zamestnanosť a pracovno-právne vzťahy .....	6
Časť V.	Platové podmienky .....	9
Časť VI.	Vzdelávanie zamestnancov .....	10
Časť VII.	Sociálna oblasť .....	11
Časť VIII.	Rekreačný príspevok .....	12
Časť IX.	Bezpečnosť a ochrana pri práci .....	12
Časť X.	Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom .....	13
Časť XI.	Prechodné a záverečné ustanovenia .....	13

## **ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

Táto kolektívna zmluva /ďalej len „KZ“/ je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme /ďalej len VPvoVZ/, zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonníkom práce /ďalej len „ZP“/, Kolektívnou 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 na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024 /ďalej len „VKZ“/.

### **Článok 2**

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatváranie KZ

- a) Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb /ďalej len „SOZ ZaSS“/, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ. Na základe stanov SOZ ZaSS Čl. 36 písm. c) v mene ZOO koná navonok predseda OO ako štatutárny orgán.
- b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou číslo: 08574/2019/OSSZ 37549/2019 zo dňa 08.11.2019. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

### **Článok 3**

Zmluva je záväzná pre:

1. zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
2. všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
3. ďalších členov odborov, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ /bývalí zamestnanci, dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a pod./

## **ČASŤ II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**

### **Článok 4**

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

## Článok 5

1. 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.
2. Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby 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, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

## Článok 6

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, min. raz ročne stretávať s výborom základnej odborovej organizácie /ďalej len „Výbory ZO“/ s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

## Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie.

## Článok 8

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonať mimo pracovného času podľa § 240 ods. 3 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencie alebo členských schôdzi základnej odborovej organizácie, porád predsedov ZO organizovaných SOZ ZaSS, konferencií a zjazdu SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

## Článok 9

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

## Článok 10

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať z platu zamestnancov (členov odborov) finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistého mesačného zárobku. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže najneskôr do 10 dní po vykonaní zrážky na účty odborov. Odbory zabezpečia súhlas členov so zrážkami z platu v súlade s § 131 ods. 3 ZP.

## Článok 11

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

## Článok 12

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

## ČASŤ III.

### Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

## Článok 13

1. Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a KZ.
2. Kolektívne vyjednávanie podľa zákona č. 2/1991 Z.z. aj novelizácie o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP, zákona VPvoVZ a zákona o sociálnom fonde a ďalších právnych predpisov.
3. Právo na spolurozhodovanie
  - a) 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.
  - b) Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení ZP, VPvoVZ, zákona 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, hlavne:
    - pri vydávaní a zmenách pracovného poriadku
    - pri uplatňovaní mzdových foriem v zmysle platných predpisov,
    - pri výpovedi a okamžitom zrušení pracovného pomeru
    - pri posudzovaní neospravedlnenej absencie.
4. Právom na prerokovanie  
Vzťahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa má uskutočňovať pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu.
5. Právom na informovanie  
Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov, alebo to bolo dohodnuté, a to hlavne informovanie o hospodárení a finančnej situácii organizácie a 1x štvrťročne o novoprijatých a o prepustených zamestnancoch a tiež o voľných pracovných miestach.
6. Právom na kontrolu  
Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúcich zo ZP alebo ďalších predpisov, najmä v oblasti:
  - kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP,
  - kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.

## Článok 14

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa Čl. 13 odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

## **ČASŤ IV.** **Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 15**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh v prípade organizačných zmien bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvolnenia.

### **Článok 16**

1. Zamestnávateľ pri výbere zamestnanca, ktorému dá výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bude prihliadať na odpracované roky v organizácii ak nebudú výhrady voči jeho práci.
2. Zástupcovia OO sa majú možnosť informovať na personálnom oddelení o prípadných voľných miestach.
3. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a), alebo b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že bude mať pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

### **Článok 17**

Zamestnávateľ pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámi s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

### **Článok 18**

Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

### **Článok 19**

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

### **Článok 20**

1. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede a končí posledným dňom príslušného mesiaca.
2. Výpovedná doba, ak dal zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav vykonávať doterajšiu prácu, je
  - a) 2 mesiace, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
  - b) 3 mesiace, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
3. Ak zamestnanec dostal výpoveď z iných dôvodov, alebo sám dal výpoveď, výpovedná doba je dva mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej jeden rok ku dňu doručenia výpovede.
4. V ostatných prípadoch je výpovedná doba jeden mesiac.

## Článok 21

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce najmenej v sume:
  - a) jedného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
  - b) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
  - c) troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako dvadsať rokov
  - d) štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmeno b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné podľa § 76 ods.2 ZP najmenej v sume:
  - a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky
  - b) dvoch funkčných plátov ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
  - c) troch funkčných plátov ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
  - d) štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval 10 rokov a menej ako 20 rokov,
  - e) päť funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

## Článok 22

1. Pracovný čas zamestnanca je :
  - v jednozmennej prevádzke 37 a ½ hodiny týždenne
  - v dvojjzmennej prevádzke 36 a ¼ hodiny týždenne
  - v nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.
3. Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca podľa bodu 2 poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.
4. Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú zamestnancovi vyššie uvedený odpočinok v týždni, rozvrhne zamestnávateľ pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za

týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo časť dňa nasledujúceho po nedeli.

5. Pracovný čas môže byť rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne. Dĺžka pracovného času pripadajúceho na jednotlivé týždne môže presiahnuť 3 hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch môže presiahnuť deväť hodín a nepresiahne 12 hodín.
6. Zamestnancovi, ktorého vyšle zamestnávateľ s prijímateľmi sociálnej služby ako doprovod, započíta sa 12 hodinová služba v pracovné dni aj v dňoch pracovného pokoja. Prvý a posledný deň sa započíta služba podľa odchodu a príchodu, resp. podľa prípravy na odchod a úpravy po príchode, max. však 12 hod.
7. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, poskytne zamestnávateľ náhradné voľno s náhradou mzdy.
8. Pri zmene dlhšej ako 6 hodín zamestnávateľ poskytne prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút a ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, primeraný čas na odpočinok a na jedenie. Prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času a neposkytujú sa na začiatku a konci zmeny.
9. Práca nadčas je povolená len 150 hodín za rok.

### Článok 23

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu občanov s duševnými poruchami aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času vzniká nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.
3. Ak pracuje len časť roka, prináleží zamestnancovi za každých 21 odpracovaných dní 1/12 dovolenky.
4. Nevyčerpanú dovolenku je zamestnanec povinný vyčerpať najneskôr do 30. apríla nasledujúceho kalendárneho roka. Do nasledujúceho kalendárneho roka je možné preniesť maximálne 10 dní nároku na dovolenku.

### Článok 24

1. Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu, inak je neplatný.
2. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný a zamestnávateľ každého zamestnanca s ním oboznámi.

### Článok 25

Na žiadosť zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v mesiaci jeden deň pracovné voľno bez náhrady mzdy.

## ČASŤ V. Platové podmienky

## Článok 26

Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 30. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca a zamestnávateľ plat zasiela na zamestnancom určený účet v banke.

## Článok 27

1. Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 4 v platovej tabuľke určí zamestnávateľ tarifný plat v štrnástom platovom stupni bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. Jedná sa o nasledovný okruh manuálnych pracovných činností podľa platného pracovného poriadku: upratovačka; údržbár, vodič, kurič; práčka, údržba odevov; vrátnik; kuchár; pomocná sila v kuchyni; opatrovateľ.
2. Zamestnancom, ktorí vykonávajú duševné pracovné činnosti, zamestnávateľ pri určovaní započítanej praxe zaráta prax s iným charakterom v rozsahu dvoch tretín.

## Článok 28

1. Zamestnávateľ na základe zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, vypláca zamestnancom za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu za nočnú prácu od 22.00 hod. do 06.00 hod., najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods. 1 ZP. Zamestnancom patrí za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods.1 a § 122b ods. 1 ZP. Zamestnancom za hodinu práce vo sviatok patrí príplatok 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Zamestnávateľ vypláca vedúcemu sociálno-zdravotného úseku, ekonomicko-prevádzkového úseku a úseku stravovacej prevádzky príplatok za riadenie v rozpätí od 3% do 20% a štatutárovi od 12% do 40% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh alebo pri preradení zamestnanca na inú pracovnú pozíciu.
4. Zamestnancom za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti celoživotným sústavným vzdelávaním vyplatí kreditový príplatok v rámci rozpätia 3% až 6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

## Článok 29

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o 10%.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle bodu 1 alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

## Článok 30

Zamestnávateľ od 01.01.2023 vyplatí zamestnancom príplatok za zmenu:

- v nepretržitej prevádzke vo výške 8,50 €

- v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom a v dvojzmennej prevádzke vo výške 8,50 € .

Od 01.09.2023 zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatok za zmenu:

- v nepretržitej prevádzke vo výške 9,50 €
- v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom a v dvojzmennej prevádzke vo výške 9,50 € .

### **Článok 31**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov vo výške jedného funkčného platu a pri dosiahnutí 60 rokov vo výške jedného funkčného platu.

### **Článok 32**

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

## **ČASŤ VI. Vzdelávanie zamestnancov**

### **Článok 33**

Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Prehĺbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.

### **Článok 34**

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

## **ČASŤ VII. Sociálna oblasť**

### **Článok 35**

1. Celkový prídok do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídedom vo výške 1%
  - b) ďalším prídedom vo výške 0,05 %  
zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Z príspevkov sa uhrádza daň 19% a príspevok do poisťných fondov, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov.
  3. Čerpanie sociálneho fondu bude zamestnávateľ sledovať a evidovať priebežne a vyhodnocovať v ročnej uzávierke.
  4. Zamestnávateľ poskytne 1x ročne do 15.02. nasledujúceho kalendárneho roka odborovej organizácii správu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu za predchádzajúci rok.

### **Článok 36**

#### Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu o cestovných náhradách. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa zákona o sociálnom fonde.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou poskytnutia teplého hlavného jedla pri zmene dlhšej ako 4 hod. počas dňa zo svojho stravovacieho zariadenia.
3. V nočnej zmene zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravovanie.
4. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu za stravu priamo z výplaty zamestnanca formou zrážky.

### **Článok 37**

Zamestnávateľ vyplatí príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie pre všetky uzatvorené zamestnávateľské zmluvy 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

### **Článok 38**

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi poskytovať náhradu príjmu vo výške 65% denného vymeriavacieho základu prvých 10 dní PN.

## **ČASŤ VIII. Rekreačný príspevok**

### **Článok 39**

1. Zamestnanec, ktorý odpracoval v ZSS HARMÓNIA minimálne 24 mesiacov má nárok na rekreačný príspevok vo výške 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 Eur,

pričom pobyt na rekreáciu musí trvať minimálne dve prenocovania. Zamestnanec môže absolvovať viacero samostatných rekreácií, ktoré sa do maximálnej nožnej sumy príspevku sčítajú.

2. Príspevok sa vypláca 1x ročne a zamestnanec musí o príspevok požiadať.
3. Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:
  - a) Služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby na území Slovenskej republiky.
  - b) Pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby.
  - c) Organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom.
  - d) Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky uvedené vyššie pod písmenami a) až d), ktoré zamestnanec vynaložil na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.
  - e) Predpokladom oprávnenosti výdavkov zamestnanca na takéhoto rodinného príslušníka je teda aj skutočnosť, že rodinný príslušník sa zúčastňuje rekreácie spolu so zamestnancom a zamestnanec priamo znáša tieto oprávnené výdavky na rekreáciu rodinného príslušníka.

## **ČASŤ IX.**

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

#### **Článok 40**

Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle ZP a Zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci povinný najmä:

1. Vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany pri práci /ďalej len BOZP/.
2. Odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto neodstrániteľných nebezpečenstiev a neodstrániteľných ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie.

#### **Článok 41**

1. Zamestnávateľ vymenúva zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení § 19 zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení.
2. Zamestnávateľ zástupcom zamestnancov zabezpečí na plnenie úloh školenie a vytvorí podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupcu zamestnancov nebude za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľ znevýhodňovať ani inak postihovať.

#### **Článok 42**

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v zmysle zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia § 30 ods. 4.

### **Článok 43**

Zamestnávateľ vykoná najmenej raz za dva roky previerku BOZP v spolupráci s odborními za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť pri práci.

### **Článok 44**

Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa podľa § 149 ZP.

## **ČASŤ X. Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom**

### **Článok 45**

V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z KZ /napr.VÚC, Inšpektorát práce/, alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

## **ČASŤ XI. Prechodné a záverečné ustanovenia**

### **Článok 46**

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

### **Článok 47**

Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne do 15. septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

### **Článok 48**

1. KZ v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
2. 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 nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu ktoré neboli prijaté.
3. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Doplnok č. ... ku KZ na rok ..... uzavretej dňa .....“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

### Článok 49

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár bol k dispozícii na každom pracovisku. Aby každý zamestnanec bol oboznámený s obsahom KZ alebo doplnkom ku KZ.

### Článok 50

1. Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom a archivovať podľa registratúrneho poriadku.
3. Táto KZ nadobúda platnosť a účinnosť 01.02.2023 a končí 31.08.2024.
4. Nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán. Články tejto KZ týkajúce sa odmeňovania sú platné jeden rok po účinnosti KZ, prípadne do doby podpísania novej KZ.

### Článok 51

Táto KZ je vyhotovená v 4 originálnych exemplároch a rozdelená bude nasledovne:

Výtlačok č.1 - riaditeľka

Výtlačok č.2 - predsedkyňa OO

Výtlačok č.3 - manažér kvality

Výtlačok č.4 - vedúca SZÚ

**Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.**

V Lučenci dňa: 26.01.2023

Za zamestnávateľa:

PaedDr. Estera Rózsárová  
riaditeľka ZSS HARMÓNIA

Za odborovú organizáciu:

Eva Ruffová  
predsedkyňa OO ZSS HARMÓNIA