

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Správa zariadení sociálnych služieb Nitra, Janského 680/7, IČO: 37966456
(ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpená riaditeľom **PhDr. Libušou Mušákovou**

na jednej strane

a

Základná organizácia **Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry SZSS**
Nitra, zastúpená **Mgr. Veronikou Weedon** predsedníčkou závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú

K o l e k t í v n u z m l u v u
na rok 2025

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, návrhy, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Umožní rozmnožovanie písomných a propagačných materiálov pre potreby základnej organizácie a umožní členom závodného výboru prístup na internet.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v tomto rozsahu:

- 5 hodín na jedného člena Závodného výboru OZ Sloves mesačne.

Pracovné voľno na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v tomto rozsahu:

- najmenej dva pracovné dni na člena Závodného výboru OZ Sloves za rok.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, vo výške 1% z čistého príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť, kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a zabezpečovať dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke s rovnomerne alebo nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách

v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a v nepretržitej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je pracovný čas 35 hodín týždenne.

Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas je rozvrhnutý na obdobie 12 mesiacov.

Zamestnanec poskytujúci opatrovateľskú službu v domácnostiach má pracovný čas rozvrhnutý podľa zmluvy o poskytovaní opatrovateľskej služby.

Pracovná zmena je časť ustanoveného pracovného času, ktorú je zamestnanec povinný odpracovať na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien.

Pracovný čas môže byť skrátený najmenej na 5 hodín, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, na základe rozhodnutia riaditeľa organizácie z dôvodu nepriaznivých klimatických podmienok na pracoviskách počas dní, keď vonkajšia teplota presahuje 30° C, bez krátenia mzdy za neodpracovaný čas.

Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas zamestnancov s miestom výkonu práce Janského 7, Nitra je určený pre pracovné pozície: sestra, praktická sestra-asistent, opatrovateľ/ka, upratovačka, pracovník recepcie, hlavný kuchár, kuchár, pomocník v kuchyni.

Pre jednotlivé pracovné pozície sa nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas (pondelok – nedeľa) určuje nasledovne:

Úsek opatrovateľskej služby Zbor:

Sestra, praktická sestra-asistent, opatrovateľ/ka:

- pracovný čas v rannej zmene od 6,00 hod. do 14,00 hod.
- pracovný čas v rannej zmene od 6,30 hod. do 14,30 hod.
- pracovný čas v rannej zmene od 7,00 hod. do 15,00 hod.
- pracovný čas v dennej zmene od 6,00 hod. do 18,00 hod.
- pracovný čas v nočnej zmene od 18,00 hod. do 6,00 hod.

Úsek hospodárskej správy Zbor:

Upratovačka:

- pracovný čas od 7,00 hod. do 15,00 hod.

Pracovník recepcie:

- pracovný čas v dennej zmene od 6,00 hod. do 18,00 hod.
- pracovný čas v nočnej zmene od 18,00 hod. do 6,00 hod.

Úsek stravovacích zariadení a podnikateľskej činnosti Zbor:

Hlavný kuchár, kuchár, pomocník v kuchyni:

- pracovný čas v rannej zmene od 6,00 hod. do 15,00 hod.
- pracovný čas v dennej zmene od 6,00 hod. do 18,00 hod.

Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružné mesačné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny. Rozpätie voliteľného pracovného času je uvedené v jednotlivých typoch pružného pracovného času. Zamestnanec je povinný v období kalendárneho mesiaca odpracovať pracovný čas určený na aktuálne mesačné obdobie.

V základnom pracovnom čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku. V tomto čase môže opustiť pracovisko z dôvodov na strane zamestnanca iba z titulu dôležitých osobných prekážok v práci špecifikovaných v § 141 Zákonníka práce.

Pružný pracovný čas sa neuplatňuje:

- a) ak je zamestnanec na pracovnej ceste,
- b) ak zamestnanec čerpá dovolenku alebo náhradné voľno,
- c) v prípade zabezpečenia operatívnych alebo naliehavých pracovných úloh alebo z iných prevádzkových dôvodov.

Pružný pracovný čas platí pre zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý rovnomerne, okrem zamestnancov, ktorí majú týždenný pracovný čas rozvrhnutý na 5 pracovných dní fixne.

Ak zamestnanec nemohol z dôvodu osobných prekážok v práci odpracovať stanovený fond pracovnej doby, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch v dennom prevádzkovom čase do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak zamestnanec nemôže odpracovať stanovený fond do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca z dôvodu osobných prekážok v práci (napr. pracovná neschopnosť, ošetrovné) odpracuje chýbajúci pracovný čas po skončení trvania osobných prekážok v práci.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi v oprávnených prípadoch, keď to vyžadujú jeho prevádzkové potreby, určiť povinnosť zotrvať na pracovisku aj počas voliteľnej časti denného pracovného času.

Vedúci zamestnanci, ktorých podriadení zamestnanci poskytujú poradenstvo a styk s verejnosťou musia zabezpečiť dostupnosť aspoň jedného zamestnanca počas úradných hodín.

Úradné hodiny a hodiny pre styk s verejnosťou sú stanovené nasledovne: v pondelok až štvrtok od 8,00 do 15,00 hod. a v piatok od 8,00 do 14,00 hod. Riaditeľ organizácie má právo úpravy úradných hodín podľa potrieb obyvateľstva a zabezpečenia ochrany zdravia zamestnancov.

Rozvrhnutie základného a voliteľného pracovného času – typ A:

Pracovné pozície podľa jednotlivých úsekov na ktorých sa vzťahuje pružný pracovný čas – typ A :

Úsek riaditeľa: riaditeľ, asistent riaditeľa, referent ekonóm, referent účtovníctva, personálny a mzdový referent

Úsek sociálnych služieb Baničova a Olympia: vedúci úseku, referent domácej opatrovateľskej služby, asistent bývania

Úsek hospodárskej správy Baničova a Olympia: vedúci úseku, referent hospodárskej správy, vodič, vodič prepravnej služby, pracovník recepcie, upratovačka, pracovník údržby-vodič

Úsek stravovacích zariadení a podnikateľskej činnosti Baničova a Olympia: vedúci úseku, referent stravovania, referent skladového hospodárstva, referent sociálnej služby v jedálni

Úsek sociálnych služieb Zobor: vedúci úseku, sociálny pracovník, asistent sociálnej práce, inštruktor sociálnej rehabilitácie

Úsek opatrovateľskej služby Zobor: vedúci úseku, fyzioterapeut, sestra zaradená do jednozmennej prevádzky, praktická sestra - asistent zaradená do jednozmennej prevádzky, opatrovateľ/ka zaradený/á do jednozmennej prevádzky

Úsek hospodárskej správy Zobor: vedúci úseku, vodič, pracovník údržby, pracovník v práčovni

Úsek stravovacieho zariadenia a podnikateľskej činnosti Zobor: vedúci úseku, referent skladového hospodárstva, referent stravovania – referent skladového hospodárstva

	Voliteľný pracovný čas	Základný pracovný čas:	Voliteľný pracovný čas
Pondelok:	6,00 – 8,00	8,00 – 14,00	14,00 – 16,00
Utorok:	6,00 – 8,00	8,00 – 14,00	14,00 – 16,00
Streda:	6,00 – 8,00	8,00 – 14,00	14,00 – 16,00
Štvrtok:	6,00 – 8,00	8,00 – 14,00	14,00 – 16,00
Piatok:	6,00 – 8,00	8,00 – 14,00	14,00 – 16,00

Rozvrhnutie základného a voliteľného pracovného času – typ B:

Pracovné pozície podľa jednotlivých úsekov na ktorých sa vzťahuje pružný pracovný čas – typ B :

Úsek stravovacích zariadení a podnikateľskej činnosti Baničova a Olympia: hlavný kuchár, kuchár, pomocník v kuchyni

	Voliteľný pracovný čas	Základný pracovný čas:	Voliteľný pracovný čas
Pondelok:	4,00 – 6,00	6,00 – 12,00	12,00 – 14,00
Utorok:	4,00 – 6,00	6,00 – 12,00	12,00 – 14,00
Streda:	4,00 – 6,00	6,00 – 12,00	12,00 – 14,00
Štvrtok:	4,00 – 6,00	6,00 – 12,00	12,00 – 14,00
Piatok:	4,00 – 6,00	6,00 – 12,00	12,00 – 14,00

Čas príchodu sa zaokrúhľuje na najbližšiu nasledujúcu štvrt'hodinu a čas odchodu sa zaokrúhľuje na najbližšiu skončenú štvrt'hodinu.

Rozvrhnutie základného a voliteľného pracovného času – typ C:

Pracovné pozície podľa jednotlivých úsekov na ktorých sa vzťahuje pružný pracovný čas – typ C:

Úsek stravovacích zariadení a podnikateľskej činnosti Baničova a Olympia: pomocný pracovník rozdeľovne stravy

	Voliteľný pracovný čas	Základný pracovný čas:	Voliteľný pracovný čas
Pondelok:	5,00 – 6,00	6,00 – 13,00	13,00 – 14,00
Utorok:	5,00 – 6,00	6,00 – 13,00	13,00 – 14,00
Streda:	5,00 – 6,00	6,00 – 13,00	13,00 – 14,00
Štvrtok:	5,00 – 6,00	6,00 – 13,00	13,00 – 14,00
Piatok:	5,00 – 6,00	6,00 – 13,00	13,00 – 14,00

Čas príchodu sa zaokrúhľuje na najbližšiu nasledujúcu štvrt'hodinu a čas odchodu sa zaokrúhľuje na najbližšiu skončenú štvrt'hodinu.

Rozvrhnutie základného a voliteľného pracovného času – typ D:

Pracovné pozície podľa jednotlivých úsekov na ktorých sa vzťahuje pružný pracovný čas – typ D:

Úsek stravovacích zariadení a podnikateľskej činnosti Baničova a Olympia: čašník

	Voliteľný pracovný čas	Základný pracovný čas:	Voliteľný pracovný čas
Pondelok:	6,00 - 7,00	7,00 – 14,00	14,00 - 15,00
Utorok:	6,00 - 7,00	7,00 – 14,00	14,00 - 15,00
Streda:	6,00 - 7,00	7,00 – 14,00	14,00 - 15,00
Štvrtok:	6,00 - 7,00	7,00 – 14,00	14,00 - 15,00
Piatok:	6,00 - 7,00	7,00 – 14,00	14,00 - 15,00

Čas príchodu sa zaokrúhľuje na najbližšiu nasledujúcu štvrt'hodinu a čas odchodu sa zaokrúhľuje na najbližšiu skončenú štvrt'hodinu.

Rozvrhnutie základného a voliteľného pracovného času – typ E:

Pracovné pozície podľa jednotlivých úsekov na ktorých sa vzťahuje pružný pracovný čas – typ E:

Úsek sociálnych služieb Baničova a Olympia: opatrovatel'/ka denný stacionár

	Voliteľný pracovný čas	Základný pracovný čas:	Voliteľný pracovný čas
Pondelok:	7,00 – 8,00	8,00 – 15,00	15,00 – 16,00
Utorok:	7,00 – 8,00	8,00 – 15,00	15,00 – 16,00
Streda:	7,00 – 8,00	8,00 – 15,00	15,00 – 16,00
Štvrtok:	7,00 – 8,00	8,00 – 15,00	15,00 – 16,00
Piatok:	7,00 – 8,00	8,00 – 15,00	15,00 – 16,00

Vedúci zamestnanec, ktorého podriadení zamestnanci majú pracovný čas rozvrhnutý podľa typu E, musia zabezpečiť dostupnosť aspoň jedného zamestnanca (opatrovateľ/ka – denný stacionár) počas prevádzkových hodín denného stacionára. Prevádzkové hodiny denného stacionára sú určené v prevádzkovom poriadku ambulantnej prevádzky.

Rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas zamestnancov, ktorí majú týždenný pracovný čas rozvrhnutý na 5 pracovných dní **fixne**:

Úsek sociálnych služieb Baničova a Olympia:

- sociálny pracovník, asistent sociálnej práce v Dennom stacionári pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím a v Dennom stacionári pre seniorov (Baničova 12, Nitra) s prihliadnutím na potrebu zabezpečenia prevádzky:
pondelok – piatok od 7,00 hod. do 15,00 hod. a od 8,00 hod. do 16,00 hod.
- sociálny pracovník, asistent sociálnej práce v Dennom stacionári pre osoby s poruchami autistického spektra:
pondelok – piatok od 7,30 hod. do 15,30 hod.
- opatrovateľ/ka s miestom výkonu práce Janka Kráľa 2, Nitra, Bernoláková 16, Nitra, Krčméryho 2 C, Nitra:
pondelok, utorok, štvrtok od 7,00 hod. do 15,00 hod.
streda od 07,00 hod. do 16,00 hod.
piatok od 07,00 hod. do 14,00 hod.
- sociálny pracovník, asistent sociálnej práce v Dennom centre (Baničova 12, Trieda A. Hlinku 948/57, Nitra):
pondelok – piatok od 8,00 hod. do 16,00 hod.
- pracovník sociálnej výdajne
utorok a štvrtok od 8,00 hod. – do 16,00 hod.
piatok od 8,00 hod. – do 11,45 hod.

Úsek stravovacích zariadení a podnikateľskej činnosti Zobor:

- pomocný pracovník rozdeľovne stravy:
pondelok – piatok od 6,00 hod. do 14,00 hod.

Z dôvodu potreby zabezpečenia plynulosti prevádzky môže v nevyhnutných prípadoch vedúci úseku alebo riaditeľ určiť zmenu pracovného času.

Zamestnanec poskytujúci opatrovateľskú službu v domácnosti má pracovný čas rozvrhnutý podľa zmluvy o poskytovaní opatrovateľskej služby. Pracovný čas je rozvrhnutý v zásade na 5 pracovných dní v týždni.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v rozsahu 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času. Prestávku na odpočinok a jedenie je zamestnanec povinný vyčerpať v dennej zmene v čase od 11,00 hod. do 13,30 hod., v nočnej zmene od 00,00 hod. do 01,00 hod.

Mimo času určeného na čerpanie prestávky na odpočinok a jedenie môže zamestnanec čerpať prestávku na odpočinok a jedenie len v prípade, ak tak nemohol urobiť z dôvodu výkonu neodkladných pracovných povinností.

Osobitosti úpravy pracovného času a rozvrh pracovného času určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

Riaditeľ organizácie môže po vyjadrení príslušného vedúceho zamestnanca zamestnancovi povoliť na jeho žiadosť zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, alebo ju priamo upraviť v pracovnej zmluve.

Článok 14

V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce sa za dôvod ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky považuje:

- výkon práce opatrovateľskej služby v domácnostiach podľa osobitného predpisu.

Článok 15

Práca nadčas môže byť nariaďovaná len v rozsahu stanovenom ZP § 97 na základe písomnej požiadavky vedúceho zamestnanca, ktorá sa predkladá na schválenie riaditeľovi SZSS.

Ak sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Článok 16

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude poskytnuté zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude poskytnuté zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- posledný pracovný deň zamestnanca pred Veľkou nocou, pred Vianocami a dňa 31.12. príslušného roka končí pracovná zmena:

- u zamestnancov, ktorých je štandardná dĺžka pracovnej doby 7,5 hod. najskôr po odpracovaní 5 hodín, ak to dovoľuje druh a povaha vykonávanej práce ako aj ostatné prevádzkové dôvody,
- u zamestnancov pracujúcich v zmenovej prevádzke najskôr po odpracovaní 8 hodín, ak to dovoľuje druh a povaha vykonávanej práce ako aj ostatné prevádzkové dôvody,
- jedného dňa a to v prvý deň nástupu dieťaťa do materskej školy alebo do prvého až štvrtého ročníka základnej školy,
- jedného dňa za II. polrok príslušného roka v zmysle § 141 ods. 3 Zákonníka práce na vybavovanie ďalších nevyhnutných osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Nevyčerpaný deň pracovného voľna nie je možné preniesť do nasledujúceho polroka. Uvedené pracovné voľno môže čerpať iba zamestnanec, ktorý je k 30.06. príslušného roka v pracovnom pomere aspoň 6 mesiacov, nie je vo výpovednej lehote a má k 30.06. príslušného roka vyčerpanú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok.

O čerpaní takéhoto voľna rozhoduje vedúci úseku podľa prevádzkových potrieb.

Článok 17

Základná výmera dovolenky 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. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné:

- vo výške 3-násobku jeho funkčného platu, ak bol zamestnanec ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa v pracovnom pomere 5 rokov a viac,
- vo výške 2-násobku jeho funkčného platu, ak bol zamestnanec ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa v pracovnom pomere do 5 rokov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1) ZP.

Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu miezd po preukázaní nároku na odchodné.

Článok 19

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach.

Článok 20

V prípade, že sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie menovaný zástupca závodného výboru základnej organizácie s hlasovacím právom. Člena komisie určí predseda základnej organizácie.

Článok 21

Zamestnávateľ bude 2x ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 22

Závodný výbor je oprávnený uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. mája príslušného kalendárneho roka najmenej šesť mesiacov, odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleník § 20 ods. 1 písm. f) zákona č. 553/2003 Z. z. do výšky jeho funkčného platu. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Výška odmeny sa vypočíta ako podiel funkčného platu a počtu kalendárnych dní za obdobie od 01. novembra predchádzajúceho kalendárneho roka do 30. apríla príslušného kalendárneho roka vynásobeného počtom odpracovaných kalendárnych dní za dané obdobie krátené o počet dní neprítomnosti zamestnanca v práci. Za neprítomnosť v práci sa považuje práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, materská/rodičovská/otcovská dovolenka a dovolenka bezprostredne nadväzujúca na materskú alebo rodičovskú dovolenku, absencia a pracovné voľno bez náhrady mzdy. Výška takto vypočítanej odmeny sa zaokrúhľuje na

najbližších 10 EUR nadol. Odmena bude vyplatená v mesiaci jún vo výplate za mesiac máj príslušného kalendárneho roka.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. októbra príslušného kalendárneho roka najmenej šesť mesiacov, odmenu do výšky jeho funkčného platu. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Výška odmeny sa vypočíta ako podiel funkčného platu a počtu kalendárnych dní za obdobie od 01. mája do 31. októbra príslušného kalendárneho roka vynásobeného počtom odpracovaných kalendárnych dní za dané obdobie krátené o počet dní neprítomnosti zamestnanca v práci. Za neprítomnosť v práci sa považuje práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, materská/rodičovská/otcovská dovolenka a dovolenka bezprostredne nadväzujúca na materskú alebo rodičovskú dovolenku, absencia a pracovné voľno bez náhrady mzdy. Výška takto vypočítanej odmeny sa zaokrúhľuje na najbližších 10 EUR nadol. Odmena bude vyplatená v mesiaci november vo výplate za mesiac október príslušného kalendárneho roka.

Článok 24

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v pracovnej pozícii **opatrovateľ/ka** do najvyššej platovej tarify (platového stupňa) príslušnej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku maximálne vo výške jedného funkčného platu a zamestnancovi, na základe písomného návrhu priameho nadriadeného zamestnanca. Návrh schvaľuje riaditeľ.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy. Stravovanie zabezpečí podávaním jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja vo vlastnej jedálni alebo dovozom z vlastnej jedálne do prevádzok organizácie, s dôrazom na dodržanie kvality a zloženia podávaných jedál.

Zamestnávateľ poskytne elektronické stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie:

- zamestnancom, ktorí odpracujú v nočnej zmene viac ako 4 hodiny,

- zamestnancom, ktorí odpracujú viac ako 4 hodiny a sú zaradení v pracovných pozíciách vodič prepravnej služby, opatrovateľ/ka – vykonávajúca opatrovateľskú službu v domácnosti a pracovník sociálnej výdaje,
- zamestnancom, ktorí odpracujú viac ako 4 hodiny a na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť stravovanie poskytované zamestnávateľom.

Výber spôsobu stravovania zamestnancov sa uskutočňuje pri nástupe do zamestnania a následne jedenkrát za 12 mesiacov, vždy k 1. júlu príslušného roka.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie v súlade s § 152 ods. 8 písm. a) a podľa podmienok tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci počas:

- dovolenky, ktorá trvá pol dňa,
- vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnancov v zdravotníckom zariadení a sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, ktoré trvajú menej ako dĺžka pracovnej zmeny,
- zamestnancom pracujúcim na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce, pokiaľ rozsah práce bude viac ako 4 hodiny denne.

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,45 Eur na jeden obed.

Článok 28

Zamestnávateľ v súlade s § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce upravuje podmienky stravovania zamestnancov a to nasledovne:

Stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 26 a v článku 27 tejto kolektívnej zmluvy neposkytne zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to ak:

- ide o zamestnancov, ktorí sú na pracovnej ceste a uplatňujú si nárok na stravné v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách,
- ide o zamestnancov, ktorí nepracujú dlhšie ako 4 hodiny,
- ide o zamestnancov pracujúcich na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce, pokiaľ rozsah práce bude menej ako 4 hodiny denne,
- ide o zamestnancov, ktorí čerpajú dovolenku v rozsahu jeden a viac dní, ošetrujú člena rodiny alebo sú práceneschopní.

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinne dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc, z prostriedkov sociálneho fondu nasledovne:

- pri nepredvídanej situácii (dlhodobá pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 6 mesiacov) 200,- €, ak o ňu požiada zamestnanec do 30 kalendárnych dní po nástupe do zamestnania po skončení PN,
- úmrtie zamestnanca alebo najbližšieho rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti do ukončenia školskej dochádzky, resp. štúdia, ktoré sa pripravujú na svoje budúce povolanie) 200,- €, ak o ňu požiada zamestnanec alebo rodinný príslušník do 30 kalendárnych dní po udalosti

Článok 31

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu poskytne zamestnancom pri príležitosti životného jubilea finančného dary nasledovne:

- pri dovŕšení 50 rokov a 60 rokov veku vo výške 50,- €, ak ku dňu dovŕšenia tohto veku odpracoval u zamestnávateľa menej ako 1 rok,
- pri dovŕšení 50 rokov a 60 rokov veku vo výške 100,- €, ak ku dňu dovŕšenia tohto veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok,
- pri nadobudnutí nároku na predčasný, starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, a súčasne skončení pracovného pomeru 100,- €,
- pri narodení každého živonarodeného dieťaťa vo výške 100,- €.

Nárok na príspevok vznikne zamestnancovi po uplynutí skúšobnej doby.

Sledovanie bude zabezpečovať zamestnanec – referent PaM, ktorý zoznam zamestnancov predloží ZV OZ Sloves jedenkrát ročne v mesiaci december na nasledujúci kalendárny rok.

Článok 32

Doplňkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) sa určuje z rozpočtu organizácie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovanej mzdy zamestnanca dosiahnutej v období, za ktoré sa platia príspevky a zo sociálneho fondu vo výške 1 % z objemu zúčtovanej mzdy zamestnanca dosiahnutej v období, za ktoré sa platia príspevky. Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť DSS, s ktorou uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu, mesačne príspevky u tých zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú s DSS zamestnaneckú zmluvu. Príspevok zamestnanca je najmenej vo výške 5,- €/mesiac.

Sledovanie úhrady príspevkov za zamestnancov bude zabezpečovať referent PaM.

V závislosti od vývoja finančnej situácie zamestnávateľa môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom ku koncu roka vyšší príspevok.

Článok 33

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len zo základu)
- ďalším prídélom do výšky 0,5 % zo základu v závislosti od vývoja finančnej situácie zamestnávateľa.

Článok 34

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru jedenkrát ročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

Článok 36

Zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania obidvoma Zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, ktorý je informačným systémom verejnej správy vedeným Úradom vlády SR v elektronickej podobe (s odkazom na § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka), najskôr dňa 01.07.2025.

Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 37

Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 38

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 39

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 40

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 41

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Nitra, 25.06.2025

Mgr. Veronika Weedon
predsedníčka závodného výboru

PhDr. Libuša Mušáková
riaditeľ SZSS