



Kolektívna zmluva

na rok 2026



V súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa uzatvorenou zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov a Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky sa uzatvára

Kolektívna zmluva

Medzi zmluvnými stranami:

Základná odborová organizácia pri Domove sociálnych služieb pre deti a dospelých Galanta, Krásna 1083/31, Galanta - zastúpená predsedníčkou (ďalej len „odborová organizácia“)

a

zamestnávateľ Centrum sociálnych služieb Pomoc bez bariér Galanta, Krásna ul. 1083, zastúpený riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“)

V prípade, že v dobe platnosti tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len KZ) dôjde k takej zmene právnych predpisov, ktoré robia niektoré ustanovenia neplatnými, zaväzujú sa obidve zmluvné strany dohodnúť ustanovenia iné, v súlade s platnými predpismi. Rovnako tak budú obidve zmluvné strany postupovať pri zrušení alebo zmenách KZ vyššieho stupňa.

Časť I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

čl. 1

1. Táto Kolektívna zmluva rieši individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odbormi, v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Táto Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2026 do 31. decembra 2026.

čl. 2

1. Zmluva je záväzná pre:
 - a) zmluvné strany,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva obsahuje:
 - čl. I. Všeobecné ustanovenia
 - čl. II. Postavenie odborového orgánu a vzájomné vzťahy
 - čl. III. Zamestnanosť a pracovno – právne vzťahy



- č. IV. Hmotnú zainteresovanosť
- čl. V. Vzdelávanie zamestnancov
- čl. VI. Stravovanie
- čl. VII. Sociálny fond – tvorba a použitie
- čl. VIII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- čl. IX. Cestovné náhrady
- č. X. Osobitné ustanovenia počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu
- čl. XI. Záverečné ustanovenia

Časť II.

POSTAVENIE ODBOROVÉHO ORGÁNU A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

čl. 1

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZO) a povereného zástupcu zamestnancov za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť ZO bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať práva odborov, vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto KZ.
2. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby minimálne raz štvrtročne stretávať s povereným zástupcom zamestnancov s cieľom riešenia problémov oboch strán.
3. Na vykonávanie odborových funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch, školeniach, poskytne zamestnávateľ zamestnancovu voľno s náhradou mzdy.
4. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO bezplatne miestnosť, telekomunikačné prostriedky, kancelárske vybavenie a pod.
5. Na základe dohody bude zamestnávateľ každému členovi ZO zrážať 1% z čistej mesačnej mzdy, ako členské príspevky, ktoré do 10 dní poukáže na účet odborového orgánu.
6. Súčinnosť zamestnávateľa a odborového zväzu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú konkrétne uvedené v § 229 zákona č. 311/2001 Z. z. – zákonník práce v znení neskorších predpisov a v ďalších všeobecne záväzných predpisov a KZ:

a) Kolektívnym vyjednávaním o ekonomických a sociálnych záujmoch cez povereného zástupcu zamestnancov podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa Zák. práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

b) Právom na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a odb. organizáciou, keď na vykonanie určitého právneho úkonu, či prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas odb. zväzu.

Prípady spolurozhodovania sú ustanovenia ZP:

- 1) § 73 ods. 2 hromadné prepúšťanie



- 2) § 74 skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, alebo okamžitým zrušením
- 3) § 90 ods. 4,6,10 - začiatok a koniec pracovného času
- 4) § 97 ods. 7, 10 a 11 - práca nadčas
- 5) § 111 ods. 1 - plán dovolení
- 6) § 152 ods. 5 – stravovanie zamestnancov

Ďalej odbor. orgán spolurozhoduje o :

- 1) obsahu pracovného poriadku
- 2) tvorbe a použití sociálneho fondu
- 3) smerniciach, ktoré riešia bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

c) právom na informácie (§ 238)

d) kontrolná činnosť (§ 149 a 239)

7. Odborová organizácia sa zaväzuje, že po uzatvorení KZ a pri dodržiavaní záväzkov z nej vyplývajúcich si nebude štrajkom, alebo inými neúmernými prostriedkami vynucovať zvyšovanie miezd, sociálnych dávok a pod. nad rámec dohody.

Časť III.

ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNO – PRÁVNE VZŤAHY

čl. 1

1. Zamestnávateľ najmenej 1 mesiac vopred prerokuje so zamestnancami pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, príp. rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.
2. Výpoveď danú zamestnancovi zariadenie prerokuje so zástupcom ZO. Dôvody výpovede sú zhrnuté v pracovnom poriadku zariadenia.

čl. 2

1. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právmi a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

čl. 3

1. Pracovný čas zamestnanca:

V zmysle zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 31 ods. 1, 2 a 3, ako aj kolektívnej zmluvy 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 v znení neskorších predpisov na rok 2026 sa stanovuje pracovný čas zamestnanca:



a) v **jednozmennej prevádzke** je 37 ½ hodín týždenne :

Ekonomicko - hospodársky úsek

od 7⁰⁰ h do 15⁰⁰ h

od 7³⁰ h do 15³⁰ h

Vedúca úseku stravovacej prevádzky

od 7⁰⁰ h do 15⁰⁰ h

Upratovačky/práčky

od 07⁰⁰ h do 15⁰⁰ h

Údržbár

od 07⁰⁰ h do 15⁰⁰ h

Sociálny pracovník

od 7³⁰ h do 15³⁰ h

Vedúca špecializovaného zariadenia

od 7⁰⁰ h do 15⁰⁰ h

Manažér kvality

od 7³⁰ h do 15³⁰ h

Manažér úseku starostlivosti o prijímateľov sociálnej služby

od 7³⁰ h do 15³⁰ h

Úsek výchovy a soc. rehabilitácie :

od 7⁰⁰ h do 15⁰⁰ h

od 7³⁰ h do 15³⁰ h

b) v **dvojmenej prevádzke** 36 ¼ hodín týždenne

c) v **trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke** s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom 35⁰⁰ hodín týždenne, t.j.

○ **Krásna ul. – Centrum sociálnych služieb Pomoc bez bariér Galanta**

ranná od 7⁰⁰ h do 14³⁰ h

obedná od 13³⁰ h do 19³⁰ h

denná od 7⁰⁰ h. do 19⁰⁰ h, piatok od 7⁰⁰ h do 18⁰⁰ h

nočná od 19⁰⁰ h do 7⁰⁰ h

○ **Priečna ul. – Centrum sociálnych služieb Pomoc bez bariér Galanta –
Špecializované zariadenie**

ranná od 7⁰⁰ h do 14³⁰ h

obedná od 13⁰⁰ h do 19⁰⁰ h

denná od 7⁰⁰ h do 19⁰⁰ h



nočná od 19⁰⁰ h do 7⁰⁰ h

2. ZO na základe žiadosti zamestnancov súhlasí s 12 hod. pracovnou dobou.
3. Na 30 minútovú prestávku v práci má zamestnanec nárok, pokiaľ je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín. Prestávky a odpočinok na jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Pokiaľ sa nedá zabezpečiť odchod pracovníka z pracoviska, nakoľko by to narušilo chod zariadenia, prestávka v práci sa realizuje po dohode s ďalším pracovníkom iného úseku v takom zmysle, že ďalší pracovník realizuje prestávku po skončení prvého pracovníka.
5. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
6. Zamestnávateľ a zamestnanci sa dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. O nadčasoch vedú evidenciu vedúci úsekov a pokiaľ sa so zamestnávateľom nedohodol žiadny termín čerpania náhradného voľna, treba ho vyčerpať do 1 mesiaca od práce nadčas. Pri každom konkrétnom prípade zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú podmienky. Na evidenciu nadčasov slúži Kniha evidencie nadčasov, ktorá sa nachádza v kancelárii riaditeľky CSS.
7. Prácu v noci smie vykonávať osoba staršia ako 18 rokov.
8. Nočná práca žien je možná na základe lekárskeho potvrdenia o zdravotnom stave, ktoré treba každoročne obnovovať. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci, ak o to požiada tehotná žena alebo matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacia žena. Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ.
9. Základná výmera dovolenky v zmysle zákonníka práce sú štyri týždne. Po dohode odborovej organizácie so zamestnávateľom je v Centre sociálnych služieb Pomoc bez bariér Galanta základná výmera dovolenky 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. Zamestnávateľ umožní čerpať dovolenku aj v dĺžke ½ dňa.
10. Dovolenka pedagogického zamestnanca /odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu je deväť týždňov.
11. Zamestnancom pracujúcim pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času patrí dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa. Za túto dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, musí sa vyčerpať a to prednostne.
12. Dovolenky sú plánované na základe plánu dovoleniek tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
13. Nároky zamestnancov na pracovné voľno s náhradou mzdy upravuje § 141 Z. z. 311/2001 v znení neskorších predpisov.
14. Dôležité prekážky v práci s náhradou mzdy sú:
 - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, najviac 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - b) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,



- c) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, najviac 7 dní v kalendárnom roku,
 - d) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca, nevyhnutný čas potrebný na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
 - e) úmrtie rodinného príslušníka – náhrada mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - f) jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a ďalší deň, ak zamestnanec vybavuje pohreb týchto osôb,
 - g) nevyhnutný čas, najviac jeden deň pri úmrtí prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - h) vlastná svadba – pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe.
15. Zamestnanec je povinný pri odchode z pracoviska v priebehu pracovnej doby si vyžiadať priepustku od svojho priameho nadriadeného, kde vyznačí čas a účel odchodu. V prípade opustenia pracoviska počas pracovnej doby na vybavenie súkromných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovnej doby a ak k tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, je zamestnanec povinný si túto dobu odpracovať.

čl. 4

1. Bližšie upresnenie ustanovení ZP a zákona o práci vo verejnom záujme podľa osobitných podmienok budú dohodnuté v pracovnom poriadku:
- a) vznik pracovného pomeru,
 - b) zmena pracovného pomeru,
 - c) skončenie pracovného pomeru.

čl. 5

1. Zamestnancovi, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ZP ods. 1 písm. a), alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru najmenej v sume
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

čl. 6



1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP § 74, pričom je povinný výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odb. orgánom, inak sú neplatné.

čl. 7

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov vyplatí sa zamestnancovi odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce, a to celkom v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov.

Časť IV. HMOTNÁ ZAJINTERESOVANOSŤ

čl. 1

1. Odmeňovanie pracovníkov v štátnych, rozpočtových a príspevkových organizáciách upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a nariadenie vlády č. 296/2022.
2. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu plat, ktorý nesmie byť nižší ako minimálna mzda, nezávisle od pracovného zaradenia. Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu, zasiela sa na účet zamestnanca 8. deň v mesiaci, najneskôr do konca mesiaca.
3. Zamestnávateľ vyhotovuje pre zamestnanca písomný doklad (výplatná páska), ktorý obsahuje údaje o mzde a jej jednotlivých zložkách a údaje o vykonaných zrážkach zo mzdy.
4. Zamestnávateľ a zamestnanci sa dohodli, že mzdu a náhradu mzdy, resp. jej časť poukáže na osobný účet v slovenskom peňažnom ústave po vykonaní prípadných zrážok zo mzdy podľa príslušných právnych predpisov. Na žiadosť zamestnanca zamestnávateľ zabezpečí zrážku za stravu a príspevok na odbory.
5. Plat zamestnanca je:
 - a) tarifný plat
 - b) príplatok za riadenie
 - c) osobný príplatok
 - d) príplatok za zmenu
 - e) príplatok za zastupovanie
 - f) príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí
 - g) príplatok za prácu v noci
 - h) príplatok za prácu v sobotu a nedeľu
 - i) príplatok za prácu vo sviatok
 - j) odmena
 - k) kreditový príplatok



čl. 2

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, na novú aj existujúcu zamestnaneckú zmluvu na doplnkové dôchodkové sporenie bude predstavovať v roku 2026 3% z objemu zúčtovaného platu.

čl. 3

Platové triedy a zaradovanie zamestnancov do platových tried

1. Tarifný plat:

- a) Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.
- b) Ak zamestnanec má vykonávať pracovnú činnosť s prevahou duševnej práce zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 – 11. Pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce zaradí zamestnávateľ do platových tried 1 – 4.
- c) V nadväznosti na §7, čl.4 a 5, z.č.553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Toto pravidlo sa dotýka okruhu zamestnancov s prevahou manuálnej práce (plat. trieda 1 a 2).
- d) Zaradenie do platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom.

2. Započítaná prax je:

- odborná prax
 - prax pri vykonaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac 2/3.
- a) do započítanej praxe sa ďalej započíta čas:
 - základnej vojenskej služby v dĺžke platnej v čase jej vykonávania,
 - civilná služba v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac 18 mesiacov,
 - starostlivosť o dieťa a to:
 - materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka v dĺžke platnej v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac 3 roky (maximálne možno započítať 6 rokov),
 - s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi.

3. Príplatky:



- V Kolektívnej zmluve je možné upraviť: osobný príplatok, príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí, príplatok za zmenu, poskytovanie odmien a odchodného.
- a) Príplatok za riadenie zamestnávateľ vyplatí nasledovným vedúcim zamestnancom:
 - Vedúcej úseku stravovacej prevádzky
 - Vedúcej úseku starostlivosti o prijímateľov sociálnej služby
 - Vedúcej špecializovaného zariadenia
 - Vedúcej ekonomického úseku
- b) Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov vyplatí osobný príplatok. Jedná sa o:
 - kvalitné plnenie pracovných úloh
 - dosahovanie veľmi dobrých pracovných výsledkov
 - ochota a iniciatíva pri vykonávaní prác nad rámec svojich povinností
 - získavanie sponzorských darov
 - zastupovanie nad rámec svojich povinností
 - spolupráca pri organizovaní aktivít – pri záujmovej a kultúrnej činnosti – organizovanie výletov, kultúrnych podujatí, posedení, brigád ...
 - podieľanie sa na zvyšovaní kvality života klientov nášho zariadenia
- c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatok za zmenu
 - v dvojzmennej prevádzke vo výške 9,00 €
 - v trojzmennej prevádzke vo výške 9,00 €
- d) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom kompenzáciu za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí vo výške 41,00 €. Predmetná kompenzácia patrí zamestnancom v profesiách:
 - sestra v zariadení sociálnych služieb
 - vychovávateľ
 - inštruktor sociálnej rehabilitácie
 - sanitárka
 - opatrovateľka
 - zdravotnícky asistent

4. Odmeny

1. Zamestnávateľ ďalej môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcej z druhu práce
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy.
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Odmena bude vyplatená v mzde za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol vek 50 rokov alebo 60 rokov.
 - d) Odmena uvedená v bode c.) neprináleží zamestnancovi:
 - a) v skúšobnej lehote,
 - b) vo výpovednej lehote,



- c) ktorý je zamestnaný na dobu určitú a zároveň pracovný pomer trvá menej ako 2 roky.
2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Časť V. VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

čl. 1

1. Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Prehľbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

Časť VI. STRAVOVANIE

čl. 1

- 1 Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou poskytnutia hlavného teplého jedla vo vlastnom stravovacom zariadení. Zamestnancom, ktorým pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Na základe § 152 ods. 9 písmeno c) ZP okruh fyzických osôb, ktorým sa bude zabezpečovať stravovanie v zmysle § 152, odseku 3 ZP, sa rozširuje o jednu osobu.
- 2 Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.
2. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Časť VII. SOCIÁLNY FOND – TVORBA A POUŽITIE

čl. 1

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon NR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Je súhrnom povinného a nepovinného prídely.
2. Povinný prídely – tvorí zamestnávateľ vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.
3. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte fondu. Na tento účet sa prostriedky fondu prevádzajú vo výške vypočítanej z vyplatených miezd najneskôr do konca mesiaca nasledujúcom po mesiaci, za ktorý je príspevok vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídely.
4. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.



5. Tvorba fondu sa v priebehu roku vykonáva preddavkovým spôsobom a zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídela do fondu za bežný rok sa uskutoční do 31. januára nasledujúceho roku.
6. Použitie povinného prídela:
 - a) na zabezpečenie príspevku na závodné stravovanie na hlavné jedlo – obed a na hlavné jedlo - večera. Príspevok sa priznáva aj zamestnancom s kratším pracovným úväzkom a študentom pracujúcim na základe dohody o brigádnickej práci študentov, pokiaľ všetky pracovné dni nemajú rovnakú dĺžku zmeny. (Zamestnanec, ktorého výkon práce v rámci stanovenej pracovnej zmeny je dlhší ako 4 hodiny, má nárok na stravovanie – nevzniká zákonný nárok na polhodinovú prestávku na odpočinok a jedenie),
 - b) na regeneráciu pracovnej sily resp. na podporu zdravia zakúpením poukážok.
 - c) na jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 33,00€ v prípade, že mesačný príjem členov domácnosti zamestnanca nedosahuje životné minimum alebo si nevedia alebo nemôžu zvýšiť príjem vlastnou prácou, výkonom vlastníckeho práva alebo iného práva k majetku a/alebo uplatnením nárokov.
 - d) na úhradu za služby spojené s kultúrными, poznávacími, spoločenskými a team-buildingovými podujatiami organizovanými pre zamestnancov zariadenia.
7. Z prostriedkov sociálneho fondu možno v rámci sociálnej výpomoci poskytnúť zamestnancovi jednorazový finančný príspevok:
 - a) pri oslave narodenín zakúpením poukážky v hodnote 30€, pričom nárok na poukážku má zamestnanec, ktorý má uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.
 - b) pri úmrtí rodinného príslušníka v sume 100€, pričom za rodinného príslušníka sa považuje manžel/manželka, rodič a dieťa.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom z prostriedkov sociálneho fondu jednorazový finančný príspevok pri príležitosti ich pracovného jubilea za odpracované roky nasledovne:
 - a) pri pracovnom jubileu 10 rokov vo výške 100 Eur,
 - b) pri pracovnom jubileu 15 rokov vo výške 150 Eur,
 - c) pri pracovnom jubileu 20 rokov vo výške 200 Eur,
 - d) pri pracovnom jubileu 25 rokov vo výške 250 Eur,
 - e) pri pracovnom jubileu 30 rokov vo výške 300 Eur,
 - f) pri pracovnom jubileu 35 rokov vo výške 350 Eur,
 - g) pri pracovnom jubileu 40 rokov vo výške 400 Eur,
 - h) pri pracovnom jubileu 45 rokov vo výške 450 Eur.

Časť VIII.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

čl. 1

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle ZP a Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov je povinný najmä:
 - a) vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP)



- b) poskytovať osobné ochranné prostriedky, vrátane pracovných odevov a obuvi pracovníkom určených profesií. Poskytovať čistiace, umývacie a dezinfekčné prostriedky pre dodržanie ochrany zdravia zamestnancov.
 - c) zorganizovať 1 x ročne po dohode s odbormi a za účasti zamestnancov pre BOZP verejnú komplexnú previerku BOZP na všetkých pracoviskách, zabezpečiť odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou. Zloženie komisie stanoví zamestnávateľ po dohode s odbormi.
 - d) pravidelne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP tak, aby ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky. Pri nástupe do práce zabezpečiť vstupné inštruktáže z predpisov BOZP, PO a vstupnú zdravotnú prehliadku.
 - e) viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.
2. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení.

Časť IX. CESTOVNÉ NÁHRADY

1. Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu písomne určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty; môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Zamestnávateľ je pritom povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.
2. Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí:
 - a) náhrada preukázaných cestovných výdavkov,
 - b) náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie,
 - c) stravné,
 - d) náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
3. Zamestnancovi patrí stravné za každý deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených zákonom.
4. Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma
 - a) 5 až 12 hodín,
 - b) nad 12 hodín až 18 hodín,
 - c) nad 18 hodín.
5. Ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu, ktorá trvá menej ako 5 hodín, neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom, môže mu poskytnúť stravné až do sumy stravného ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín.
6. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné úmerne kráti, a to o 25% pri zabezpečení raňajok, o 40% pri zabezpečení obeda a 35 % pri zabezpečení večere z ustanovenej sumy stravného pre pásmo na 18 hodín.



Za zabezpečené stravovanie sa nepovažuje: poskytnutie obvyklého pohostenia - občerstvenia (káva, obložený chlebík, obložená žemľa, minerálna voda a pod.). Stravné slúži zamestnancovi na zabezpečenie si teplého jedla.

7. Ak zákon požaduje preukázanie výdavkov a zamestnanec ich nepreukáže, zamestnávateľ poskytne náhrady v ním uznanej sume s prihliadnutím na určené podmienky pracovnej cesty.
8. Náhrada cestovných výdavkov za miestnu pravidelnú verejnú dopravu patrí zamestnancovi v preukázanej sume.
9. Zamestnanec je povinný do desiatich pracovných dní po dni skončenia pracovnej cesty, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta lebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie pracovnej cesty a tiež vrátiť nevyúčtovaný preddavok.
10. Zamestnávateľ je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty zamestnanca a uspokojiť jeho nároky.
11. Pri vyúčtovaní pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona zamestnávateľ v prípade potreby zaokrúhľuje
 - a) celkový nárok zamestnanca v eurách bez poskytnutého preddavku na najbližší eurocent nahor,
 - b) nedoplatok v eurách alebo jeho časť v eurách na najbližší eurocent nahor.

Časť X.

OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE, NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO VÝNIMOČNÉHO STAVU

1. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7.
2. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý rozvrh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
3. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.
4. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
5. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia : za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho



opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti a fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

6. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy : ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.
7. Ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

Časť XI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2026, nadobúda účinnosť 1. januára 2026 a končí 31. decembra 2026.
2. Zmenu KZ možno uskutočniť po vzájomnej dohode výhradne písomnou formou a bude vydaná vo forme doplnku Kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné jednať o písomných návrhoch na zmenu Kolektívnej zmluvy do 14 dní od ich predloženia.
3. Spory týkajúce sa tejto KZ, plnenia záväzkov v nej obsiahnutých a spory o uzavretie novej KZ budú riešené podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.
4. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú navzájom poskytovať informácie, potrebné ku kontrole plnenia záväzkov tejto KZ.
5. Protokol o vykonanej kontrole plnenia záväzkov KZ bude prerokovaný v dohodnutom termíne na rokovaní odb. zväzu a vedenia zariadenia.
6. Odb. organizácia zabezpečí, aby najneskôr do 15 dní od uzavretia tejto KZ boli z jej obsahom oboznámení zamestnanci zariadenia.
7. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden je určený pre riaditeľku zariadenia a druhý je určený pre zástupcu odborovej organizácie.
8. Kolektívna zmluva sa stáva pre zmluvné strany záväznou podpisom oboch zmluvných strán. Zmluvné strany sú povinné od toho času ju dodržiavať. Bude archivovaný najmenej 5 rokov od skončenia lehoty jej platnosti.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni, ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.



Za ZV OZ:

za zamestnávateľa:

.....

predseda

-

.....

riadiťka