

V súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ako aj ostatných interných predpisov, zmluvné strany

**ARCUS – Špecializované zariadenie a zariadenie pre seniorov**  
**Skladná 4, 040 01 Košice,**  
zastúpený Ing. Jurajom Briškárom, riaditeľom ARCUSU – ŠZ a ZpS  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva**  
**a sociálnych služieb pri zariadení ARCUS**  
zastúpená Janou Morovou, predsedníčkou Výboru ZO SOZ Z a SS,  
(ďalej len „Odborová organizácia“)

**uzatvárajú túto**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**zamestnancov zariadenia ARCUS**

**na roky 2021 - 2022**

# Časť I. Všeobecné ustanovenia

## Článok 1

Táto kolektívna zmluva /ďalej len „KZ“/ je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. 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 v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov /ďalej len „Zákon o odmeňovaní ...“, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov /ďalej len „ZP“/, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa /ďalej len „KZ VS“ / pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne platné právne predpisy.

## Článok 2

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len "Zmluva") je vytváranie priaznivých, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov a ich rodín, ochrana dôstojnej práce, tvorba pracovných miest a dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania vedeného na základe rovnosti.

## Článok 3

### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb /ďalej len „SOZ Z a SS“/, zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-220/90-1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.7.2001 vydanou Krajským úradom v Košiciach s účinnosťou od 1.8.2001. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka "ZOVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS".

## **Článok 4** **Pôsobnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. Touto KZ sa v súlade s ustanovením § 2, odst.1 zákona č. 2/1991 v znení neskorších predpisov upravujú:

- pracovno-právne vzťahy
- platové podmienky
- pracovné podmienky
- sociálne podmienky
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- nakladanie so sociálnym fondom
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

2. Zmluva je záväzná pre :

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborovej organizácie a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

3. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.

## **Článok 5**

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

## **Časť II.**

### **Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

## **Článok 6**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 7**

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie 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.

3. Zamestnávateľ bezplatne poskytne odborovej organizácii priestory na pracovisku vrátane ich vybavenia, pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť. Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom výboru ZO na vykonanie pracovných ciest spojených s výkonom odborárskej funkcie služobné (referentské) vozidlo.

4. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, informácie, a iné údaje o svojej činnosti.

## **Článok 8**

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácii za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po skončení výkonu funkcie.

3. Zamestnávateľ môže dať členovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

## **Článok 9**

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

## **Článok 10**

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a ZO SOZ ZaSS pri zariadení ARCUS. Rovnako poskytne voľno v nevyhnutnom rozsahu na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí. ZO SOZ ZaSS pri zariadení ARCUS sa zaväzuje, že takáto činnosť nebude mať negatívny dopad na plnenie pracovných povinností.

## **Článok 11**

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrťročne zúčastňovať zasadnutia s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „Výbor ZO“) s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán.

## **Článok 12**

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.

## **Článok 13**

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

## **Článok 14**

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne mesačne zrážať zo mzdy zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistého mesačného zárobku. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu odborovej organizácie, najneskôr do 5 dní po vykonaní zrážky zo mzdy. Dohodu o zrážkach členských príspevkov na odborovú činnosť zo mzdy zamestnancov, zabezpečí odborová organizácia v súlade s ust. § 131 ods. 3 ZP.

## **Časť III.**

### **Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**

## **Článok 15**

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

2. Ak zamestnávateľ požiadá odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 5 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

## **Článok 16**

### **Prerokovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatie opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase, s primeraným obsahom a s cieľom dosiahnuť dohodu.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

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

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času ( § 86 ods. 1 ZP),
- e) organizácie práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- f) podmienky stravovania ( § 152 ZP),
- g) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 ZP),
- h) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady ( §191 ods.4 ZP),
- i) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania ( § 198 ods.2 ZP).

## **Článok 17**

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výsledku výberového konania, v súlade s § 5 zákona č. 552/2003 Z.z o výkone práce vo verejnom záujme a pracovným poriadkom zamestnávateľa zriadi zamestnávateľ výberovú komisiu a vymenuje jej členov. Výberová komisia má najmenej 3 členov, z ktorých jedného člena určí ZV odborovej organizácie.

## **Článok 18 Informovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

## **Článok 19 Kontrolná činnosť**

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

## **Článok 20 Zmena kolektívnej zmluvy**

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako "dodatok ku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
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. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ upraviť ustanovenia KZ ak to stanoví všeobecne záväzný právny predpis, alebo ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od zmeny rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 21 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Po podpísaní KZ odborová organizácia zabezpečí oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom zariadenia ARCUS. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina

oboznámených zamestnancov.

3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v zmysle § 47 ods.2 ZP.

## **Článok 22** **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

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

### **Článok 23**

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

### **Článok 24** **Pracovný pomer**

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

2. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

3. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

4. Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

5. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) Zákonníka práce.



## Článok 25 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne, pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a  $\frac{1}{4}$  hodiny týždenne a zamestnanec, ktorý pracuje vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

Prestávky na jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Prestávky na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa.

## Článok 26 Rozvrh pracovného času

**Pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý nasledovne:**

Po	-	7 <sup>00</sup> h	-	15 <sup>00</sup> h
Ut	-	7 <sup>00</sup> h	-	15 <sup>00</sup> h
St	-	7 <sup>00</sup> h	-	15 <sup>00</sup> h
Št	-	7 <sup>00</sup> h	-	15 <sup>00</sup> h
Pia	-	7 <sup>00</sup> h	-	15 <sup>00</sup> h

okrem pracovného času zamestnancov:

### Zdravotný úsek:

Sestra, zdravotnícky asistent, opatrovateľ:

denná zmena	od 6:00 h do 18:00 h
nočná zmena	od 18:00 h do 6:00 h

Pomocný opatrovateľ:

denná zmena - pondelok až nedeľa	od 7:00 h do 18:00 h
----------------------------------	----------------------

### Stravovací úsek:

kuchár, pomocná sila v kuchyni:

Po – So	od 6:30 h do 18:00 h
Ne	od 6:30 h do 14:00 h

### Technický úsek :

vrátnik:	denná zmena	od 6:00 h do 18:00 h
	nočná zmena	od 18:00 h do 6:00 h
upratovačka:	Po –Ne	od 7:00 h do 15:00 h

### Sociálny úsek:

denná zmena I. od 7:00 h do 15:00 h  
denná zmena II. od 9:00 h do 17:00 h

### **Článok 27 Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov v kalendárnom roku podľa platnej KZ vyššieho stupňa. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
3. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30 júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
4. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.
5. Dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa sa priznáva v zmysle ustanovenia § 106 ods. 2 písmena d) Zákonníka práce zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:

- a/ sestra
- b/ praktická sestra
- c/ opatrovateľ
- d/ pomocný opatrovateľ
- e/ fyzioterapeut
- f/ inštruktor sociálnej rehabilitácie
- g/ vedúca zdravotného úseku – vedúca sestra
- h/ úseková sestra ŠZ
- i/ úseková sestra ZpS

### **Článok 28 Organizačné zmeny**

1. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú vzťahovať na zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje návrh ďalšieho uplatnenia, príp. rekvalifikácie zamestnancov alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich prepustenia.
2. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu

- zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer
- a/ s oboma zamestnancami – manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
  - b/ s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
  - c/ so zamestnancom, ktorý je výlučným živiťelom rodiny,
  - d/ so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
  - e/ so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov.

## **Článok 29**

### **Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa**

1. Pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP a v zmysle § 74 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
2. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak odborová organizácia odmietne udeliť súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
3. Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu

## **Článok 30**

### **Odstupné**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume podľa § 76 ods.1, 2 Zákonníka práce. Nad rozsah zákona patrí zamestnancom odstupné zvýšené o jeden funkčný plat.

## **Článok 31 Odchodné**

V súlade s bodom 6, článku II a bodom 1, článku III Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 sa zmluvné strany dohodli, že 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%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a odst.1,2 ZP v sume *dvoch funkčných platov* zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval minimálne 3 roky u zamestnávateľa, u ktorého nadobúda nárok na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok. Podmienkou splnenia tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa je tá skutočnosť, že zamestnávateľ od svojho zriaďovateľa obdrží potrebný objem finančných zdrojov do rozpočtu na bežný kalendárny rok.

## **Článok 32 Dôležité prekážky v práci**

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
  - aa) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
  - ab) na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) Pri narodení dieťaťa zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia a späť.
- c) Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času:
  - ca) na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení
  - cb) pri úraze,
  - cc) na vopred určené vyšetrenie alebo liečenie.
- d) sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.

Trvanie prekážok uvedených v písm. a) až d) zamestnanec preukazuje dokladom o existencii prekážky v práci potvrdeným príslušným zdravotníckym, resp. sociálnym zariadením najneskôr do 3 pracovných dní.

- e) Úmrtie rodinného príslušníka:
  - ea) 2 dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
  - eb) 1 deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
  - ec) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň na účasť na pohrebe 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 obstarával pohreb týchto osôb,
- f) Účasť na vlastnej svadbe na jeden deň.

Trvanie prekážok uvedených v písm. e) a f) zamestnanec preukazuje potvrdením od

príslušného obecného úradu, mestskej časti, farského úradu alebo pohrebnej služby.

- g) Na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri znemožnení cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím.
- h) Najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 pís. a) až c) na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa - priameho nadriadeného zlučovať.

Trvanie tejto prekážky v práci zamestnanec preukazuje potvrdením zamestnávateľa, u ktorého sa uchádzal o prácu.

### **Článok 33**

Zamestnávateľ po prerokovaní so ZV OZ môže okamžite zrušiť pracovný pomer podľa § 68, ods.1, písm. b) ZP ak zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu. Kvalifikovanie stupňa porušenia pracovnej disciplíny vymedzuje čl. 2.5. ods. 2.5.8 a 2.5.9 Pracovného poriadku zariadenia ARCUS zo dňa 01.03.2011.

### **Článok 34**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto KZ, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č.553/2003 Z.z. nie je možné v KZ dohodnúť priaznivejšie platové podmienky, ako ich garantuje tento zákon. V KZ je možné upraviť tie pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú upravené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa len v rozsahu v nej ustanovenom.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2021 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo vo výpovednej dobe. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december 2021.

### **Článok 35**

#### **Plat zamestnanca**

1. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu. Plat nesmie byť nižší ako plat ustanovený zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnanec má zaručený funkčný plat, ktorý sa rovná súčtu tarifného platu podľa jeho zaradenia do platového stupňa príslušnej platovej triedy a príplatkov určených pevnou mesačnou sumou. Zamestnanec má ďalej nárok na vyplatenie obligatórnych príplatkov, ktorými sú:

- a) príplatok za zmenu
- b) príplatok za prácu vo sviatok
- c) príplatok za prácu v noci
- d) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu
- e) platová kompenzácia za sťažený výkon práce

- f) príplatok za riadenie
- g) príplatok za zastupovanie.

3. Ostatné zložky platu sú nenárokovateľné:

- h) osobný príplatok
- i) odmeny.

4. Plat zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnávateľ sa zaväzuje neposkytovať informácie o výške platu a o platových záležitostiach jednotlivých zamestnancov (okrem kontrolných orgánov, ak k tomu udelí súhlas zamestnanec a v prípadoch, keď to zamestnávateľovi vyplýva zo všeobecne záväzných právnych predpisoch).<sup>1</sup>

### Článok 36

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca 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. Zaradenie zamestnanca musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností.

Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 a § 7 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň do ktorých je zaradený na základe :

- Základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá je uvedená v prílohe č. 3 zákona.

Zvýšenie tarifného platu o 5% patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti: poradensko-psychologické služby a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb, alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.

Zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí zvýšenie tarifného platu o 10 až 25% . Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí zamestnávateľ do niektorých z platových tried 2 – 11.

Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne, manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí zamestnávateľ do niektorých z platových tried 1- 4.

Zamestnávateľ zaradí vedúceho zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenom organizačnom útvere.

### Článok 37

---

<sup>1</sup> Pri exekúcii, trestnom konaní a pod

## **Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

1. Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí v ktorom pôsobia:
  - chemické faktory,
  - karcinogénne a mutagénne faktory,
  - biologické faktory,
  - prach,
  - fyzikálne faktory.
2. Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa zák. č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
3. Okrem tejto nárokovej kompenzácie môže zamestnávateľ podľa § 11 ods. 5 zákona o odmeňovaní poskytnúť zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, keď zamestnanec vykonáva práce zaradené do 2. kategórie.
4. V podmienkach zariadenia ARCUS – ŠZ a ZpS ide o profesie, ktoré sú vystavené biologickým a chemickým faktorom. Platová kompenzácia sa priznáva zamestnancom v nasledovných profesiách:
  - sestra
  - praktická sestra
  - opatrovateľ
  - pomocný opatrovateľ
  - pracovník práčovne
  - upratovačka
  - kuchár
  - pomocná sila v kuchyni
  - údržbár
  - skladník – údržbár
  - vedúca zdravotného úseku – vedúca sestra
  - úseková sestra ŠZ, ZpS
  - fyzioterapeut
  - skladník

V rámci rozpätia 5,9 – 13,6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf v súlade so zákonom 553/2003 Z.z. § 11 ods. 5 v znení neskorších predpisov. Výšku platovej kompenzácie v rámci percentuálneho rozpätia zamestnávateľ prizná v rámci disponibilít finančných prostriedkov v schválenom rozpočte.

### **Článok 38 Príplatok za zmennosť**

Zamestnancovi, ktorý pracuje v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 až 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových

taríf uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. Jeho výška závisí od disponibilít finančných prostriedkov schváleného rozpočtu.

### **Článok 39**

#### **Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu, vo sviatok a nočný príplatok**

- a) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a odst. 1 a § 122b odst. 1 Zákonníka práce.
- b) Za hodinu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodol so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna.
- c) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok vo výške 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods.1 Zákonníka práce. Za prácu v noci sa považuje práca od 22 hodiny do 6. hodiny ráno.

### **Článok 40**

#### **Príplatok za riadenie**

Vedúcemu zamestnancovi patrí k tarifnému platu príplatok za riadenie v zmysle vnútorného predpisu zariadenia - Smernice pre odmeňovanie, hodnotenie, vzdelávanie a adaptáciu zamestnancov zo dňa 28.12.2018 v znení jej dodatkov.

### **Článok 41**

#### **Príplatok za zastupovanie**

- a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca. Príplatok sa priznáva s účinnosťou od prvého dňa zastupovania. Za zastupovanie do stanovenej hranice 4 pracovných týždňov odmena príplatok nepatrí.
- b) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.
- c) Návrh na priznanie príplatku pri zastupovaní podáva podľa predtlaču – „Návrh na priznanie platu pri zastupovaní“ priamy nadriadený zastupujúceho zamestnanca.

### **Článok 42**

#### **Osobný príplatok**



- a) Zamestnancovi, ktorý dosahuje veľmi dobré pracovné výsledky a na ocenenie mimoriadnych osobných schopností možno priznať osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
- b) Osobný príplatok priznáva riaditeľ zariadenia na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca tým zamestnancom, ktorí dlhodobo dosahujú pracovné výsledky a kvalitne plnia pracovné úlohy.
- c) Osobný príplatok je nenárokovateľný. O zmene výšky alebo odobratí príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca a v súlade s finančnými možnosťami zamestnávateľa.

### **Článok 43 Odmena**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. a 60. rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, ( podľa zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z.z. § 20 ods.1 písm. c) v znení neskorších predpisov), diferencovane:

- α) 50% funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa 6 - 12 mesiacov
- β) 100% funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok.

### **Časť V Sociálna oblasť**

#### **Článok 44 Vzdelávanie**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31.12.2003 (§ 30 zákona č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov) zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

2. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov. Zdravotníckym zamestnancom, ktorých zamestnáva, umožní doplniť si odborné vzdelanie vyžadované podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností a zamestnancom ostatných kategórií umožní doplniť si vzdelanie v súlade s ustanoveniami zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách. Podľa svojich možností a potrieb bude vysielat' zamestnancov na krátkodobé kurzy, školenia a prednášky, ktorých obsah bude súvisieť s pracovnou náplňou zamestnanca a uhradí prípadné poplatky spojené s ich účasťou.

3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

#### **Článok 45**

## **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení poskytnutím 1 hlavného teplého jedla vrátane vhodného nápoja. Stravovanie a príspevok zamestnávateľa na stravovanie sa poskytne v súlade s § 152 ZP vždy v rozsahu počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci.
2. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok na každé jedlo vo výške 0,05 €.
3. Zamestnancovi pracujúcemu v nočnej zmene zamestnávateľ zabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení poskytnutím 1 studeného hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo forme stravného balíčka.
4. Zamestnanec, ktorý na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže konzumovať racionálnu stravu, má možnosť odoberať diabetickú alebo šetriacu stravu vo vlastnom stravovacom zariadení na pracovisku.

## **Článok 47 Sociálny fond**

1. V súlade so Zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa sa zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou, že celkový prídel do sociálneho fondu na príslušný rok bude tvorený:
  - a) povinným prídelom vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
  - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancov sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 48 Doplnkové dôchodkové sporenie**

V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

## **Článok 49 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % deného vymeriavacieho základu zamestnanca.

## **Časť VI** **Bezpečnosť a ochrana zdravia**

### **Článok 50**

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) je povinný postupovať v zmysle ZP a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.

2. Zamestnávateľ zriaďuje ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria 3 zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupca zamestnávateľa. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je oprávnená

a) pravidelne hodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a hodnotiť ostatné otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane pracovného prostredia a pracovných podmienok,

b) navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) vyjadrovať sa ku všetkým otázkam súvisiacim s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,

d) požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti.

3. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

### **Článok 51**

Zamestnávateľ zabezpečí kontrolu a dodržiavanie príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, za tým účelom :

a) vykonáva najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov,

b) previerku pripravuje a vykonáva v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov pre BOZP a za jeho účasti,

c) kontroluje plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti

d) vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiava v zmysle platných noriem.

## Článok 52

1. Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP v zmysle § 7 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP a zmene a doplnení niektorých.
2. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.
3. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a § 12 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP a zmene a doplnení niektorých zákonov.
4. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovolí, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

## Článok 53

Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP najmä:

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny vzniku pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## Časť VII

## Prechodné a záverečné ustanovenie

### Článok 54

1. Zmluvné strany budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ 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.
2. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.

### Článok 55

1. Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zmluvné strany sú povinné odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
2. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti existujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

### Článok 56

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná od 01.01.2021 do 31.12.2022.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno po vzájomnej dohode zmluvných strán meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že 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.

V Košiciach dňa :30.12.2020

.....  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....  
predsedníčka základnej odborovej organizácie

**ARCUS-Špecializované zariadenie a zariadenie pre seniorov**  
**Skladná č. 4, 040 01 Košice**

**Z á s a d y**  
**tvorby a použitia sociálneho fondu**  
**na rok 2021-2022**

**Košice: december 2020**

## **Článok I.**

### **Všeobecné ustanovenia**

Zamestnávateľ sa pri tvorbe sociálneho fondu riadi zákonom č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a doplnení zákona č.286/1992 Z. z. o dani z príjmov. Sociálny fond (ďalej len „fond“) tvorí zamestnávateľ za účelom realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Fond slúži zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a jeho čerpanie vychádza z potrieb a záujmov zamestnancov, (za rodinných príslušníkov sa na účely využívania fondu považujú - manžel, manželka a nezaopatrené deti zamestnanca).

## **Článok II.**

### **Tvorba fondu**

Fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1% súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- b) ďalšieho prídeltu :
  - dohodnutého v kolektívnej zmluve zariadenia ARCUS – ŠZ a ZpS
  - z ďalších zdrojov ako sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu
- c) zo zostatku z predchádzajúceho roka

## **Článok III.**

### **Hospodárenie s fondom**

1. Pre hospodárenie s fondom vypracuje ekonomický úsek v spolupráci s odborovou organizáciou ARCUS -ŠZ a ZpS rozpočet tvorby a čerpania sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu týchto zásad.
2. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.
3. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Podkladom pre konkrétnu výšku prídeltu za kalendárny mesiac je rekapitulácia miezd za ktorú zodpovedá referentka PAM. Prevod mesačného prídeltu sa uskutoční v deň vyplatených miezd zamestnancom.
4. Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek. Za hospodárenie s fondom zodpovedá vedúca ekonomického úseku.
5. Podklady pre vyplatenie príspevkov z fondu pre ich zdanenie a následné zúčtovanie zabezpečuje referentka PAM v spolupráci s povereným členom odborovej organizácie.

## **Článok IV.**

### **Použitie fondu**

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v pracovnom pomere príspevok na stravovanie na jedno hlavné jedlo v súlade s § 152 Zákonníka práce.
- b) Zamestnávateľ poskytne jednotlivým zamestnancom príspevok na jedno doplnkové dôchodkové sporenie mesačne.

- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške 100,-€ pri príležitosti životného jubilea 50 rokov veku a pri príležitosti životného jubilea 60 rokov veku príspevok vo výške 100,-€.
- d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške 200,-€ pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku pri odchode do invalidného dôchodku ak jeho pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%.
- e) *Regenerácia pracovnej sily* - zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na regeneráciu pracovnej sily do výšky 50,-€ na zamestnanca na rok. U novoprijatých zamestnancov, alebo zamestnancov, ktorí ukončia pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka sa tento príspevok úmerne kráti o 1/12 za každý neodpracovaný mesiac. Zamestnankyniam, ktoré sú na materskej dovolenke príspevok nepatrí.

Podkladom pre vyplatenie tohto príspevku môžu byť:

- vstupenky na rôzne kultúrne, športové, relaxačné akcie
- zaplatená faktúra, alebo pokladničný doklad za rekreáciu zamestnanca v tuzemsku, alebo v zahraničí (príspevok do 50,-€)
- prípadne zamestnávateľ zabezpečí relaxačný pobyt pre zamestnancov (príspevok do 50,-€ na jedného zamestnanca)

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa bude vyplácať po predložení vhodných podkladov na jeho vyplatenie v mesiaci december 2021, za zamestnancov ktorí sa zúčastnia spoločného zájazdu bude zaplatená cestovnej kancelárii spoločná faktúra podľa zoznamu zúčastnených zamestnancov - maximálne 50,-€ za zamestnanca.

f) *Sociálna výpomoc*

- príspevok pri narodení, alebo osvojení dieťaťa do výšky 100,-€
  - príspevok pri úmrtí zamestnanca – najbližším pozostalým (manželke, manželovi, alebo nezaopatreným deťom) do výšky 160,-€
  - príspevok pri úmrtí manžela, manželky, alebo nezaopatreného dieťaťa do výšky 60,-€
  - príspevok na zakúpenie smútočného venca, alebo smútočnej kytice pri úmrtí zamestnanca do výšky 100,-€
  - sociálna návratná bezúročná pôžička (v naliehavých sociálnych prípadoch) najviac trom zamestnancom v roku do výšky maximálne po 300,-€ na zamestnanca.
- Príspevky na sociálnu výpomoc sú poskytnuté zamestnancovi, alebo rodinnému príslušníkovi na základe jeho žiadosti, doloženej kópiou rodného, alebo úmrtného listu. V prípade návratnej pôžičky odôvodnenou žiadosťou.

g) *Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov príp. ich rodinných príslušníkov:*

- príspevok na športové hry
- príspevok na wellnes v zariadení ARCUS-celoročný vstup
- príspevok na MDŽ
- príspevok na výlet - vyplatenie autobusu

Výška príspevkov uvedených v bodoch a) až d) a v bode g) je rozpísaná v Rozpočte pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

Všetky príspevky zo sociálneho fondu budú poskytnuté novoprijatým zamestnancom až po uplynutí skúšobnej doby.



## **Článok V.**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Neoddeliteľnou súčasťou Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu je Rozpočet tvorby a čerpania sociálneho fondu.
2. Akékoľvek zmeny, alebo doplnky v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu zariadenia ARCUS-ŠZ a ZpS je možné vykonať len so súhlasom riaditeľa a zástupcu Odborovej organizácie.
3. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu nadobúdajú platnosť a účinnosť dňom 1.1.2021.

Spracovala: Mgr. Ľubica Petříková  
V Košiciach: 30.12.2020

Schválili:

Jana Morova  
predsedníčka Základnej odborovej  
organizácie ARCUS – ŠZ a ZpS

Ing. Juraj Briškár  
riaditeľ

## Rozpočet tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2021-22

<b>Zdroje sociálneho fondu</b>	<b>suma v €</b>
počiatočný stav	12 094,19
tvorba v roku 2021	24 500,00
<b>SPOLU</b>	<b>36 594,19</b>

### **Použitie sociálneho fondu**

1. príspevok na služby v súvislosti s regeneráciou prac. sily (max.50,-€ na každého zamestnanca)-165 zamestnancov	8 250,00
2. príspevok na stravovanie cca 18 000 obedov x 0,05€	900,00
3. príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie ( 18,-€ na 1 zamestnanca za mesiac- cca 95 zamestnancov)	20 520,00
4. príspevok pri príležitosti životného jubileá - 50 rokov (100,-€ na jedného zamestnanca) 2 zamestnanci	200,00
5. príspevok pri príležitosti životného jubileá- 60 rokov (100,- na jedného zamestnanca) 8 zamestnanci	800,00
5. príspevok pri príležitosti odchodu do dôchodku (200,-€ na jedného zamestnanca) 4 zamestnanci	400,00
6. príspevok na športové hry	1 200,00
7. príspevok na výlet - autobus 2x 200,-€	400,00
8. príspevok na MDŽ	500,00
9. príspevok na wellnes v zariadení ARCUS(celoročný vstup 3,- na osobu na rok) 165 zamestnancov	495,00
10. sociálna pôžička-max.3 zamestnancom max. po 300 € na jedného zamestnanca	900,00
11. príspevok na vianočný večierok	1 500,00
<b>SPOLU:</b>	<b>36 065,00</b>

v Košiciach: 30.12.2020

Spracovala : Mgr. Petriková

Schválil:  
Ing. Juraj Briškár



