

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok  
a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2024

zmluvné strany

Základná organizácia OZ PŠ a V pri Liečebno-výchovnom sanatóriu,  
Pri kaštieli 1, 949 01 Nitra, IČO: 00513806, zastúpená Mgr. Katarínou Kristekovou,  
splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy  
podľa článku 2 stanov základnej organizácie  
a na základe splnomocnenia zo dňa 28.12.2023 (ďalej odborová organizácia)

a

Liečebno-výchovné sanatórium, Pri kaštieli 1, 949 01 Nitra, IČO: 00513806,  
zastúpené PaedDr. Petrou Vágovou, riaditeľkou LVS (ďalej zamestnávateľ)

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní  
v znení neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2024**

**Prvá časť**  
**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**

***Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy***

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Katarínu Kristekovú, predsedu odborovej organizácie (príloha A).
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.05.1995. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školského zariadenia/školy, štatutárneho orgánu 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 kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

**Článok 2**

***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

**Článok 3**

***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a platnosť tejto KZ trvá jeden kalendárny rok, pokiaľ sa zmluvné strany nedojednávajú inak.

**Článok 4**

***Zmena kolektívnej zmluvy***

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán meniť bez obmedzenia,



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) Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť iné ustanovenia tejto KZ:

- ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis,
- ako aj ustanovenia KZ, ktoré sa zakladajú na finančných nárokoch, a to v závislosti od prideleného rozpočtu školského zariadenia/školy.

#### **Článok 5**

##### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

#### **Článok 6**

##### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ. K oboznámeniu s obsahom KZ bude priložená prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

#### **Druhá časť**

##### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 7**

##### **Príplatky, odmeny, osobné príplatky**

(1) Príplatky zamestnancov sú stanovené v súlade s platnou legislatívou.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, ak zamestnanec splní tieto podmienky:

- a) zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov/60rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
- b) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu,
- c) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

Zamestnávateľ môže túto odmenu poskytnúť len v závislosti od rozpočtu a finančných možností.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel odmeny na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

Výšku a frekvenciu odmien určí zamestnávateľ na základe mzdových prostriedkov určených na tento účel.

V závislosti od finančných prostriedkov bude snahou zamestnávateľa udeľovať odmenu 2-krát do roka (vianočné obdobie, letné obdobie).



Návrh na odmenu predkladá priamo riaditeľka zariadenia alebo priamy nadriadený riaditeľke zariadenia na základe schválených kritérií na odmeňovanie. Kritériá odmeňovania tvoria Prílohu B/ tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ môže využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Výšku určí zamestnávateľ na základe mzdových prostriedkov.

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Výšku priznaného osobného príplatku môže riaditeľka zariadenia znížiť alebo odobrať prípade, ak u zamestnanca pominú dôvody na jeho poberanie, príp. v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov.

Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku je povinný zamestnávateľ vopred prerokovať s predsedom OO.

### **Článok 8**

#### ***Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Zamestnancovi je zasielaná výplata na osobný účet zamestnanca najneskôr do 15-teho dňa nasledujúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ poskytuje plnenie podľa ZP aj za prácu v sobotu, v nedeľu, vo sviatok, v noci.

### **Článok 9**

#### ***Odstupné a odchodné***

(1) Zamestnancovi, ktorému skončí pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné (§76 ZP) v sume

- a) vo výške jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať 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.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm.b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov



- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej ako dvadsať rokov.

**Zmluvné strany sa na základe KZVS a podľa § 13b zákona č.552/2003 Z.z. dohodli, že v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP patrí zamestnancovi suma odstupného nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a ods.2 ZP. Suma bude zvýšená o dvojnásobok funkčného platu zamestnanca, t.j. navýšená o dva funkčné platy.**

(3) Zamestnancovi patrí **pri prvom skončení pracovného pomeru** po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné navýšené o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa § 13b zákona č. 552/2003 Z.z., ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí **pri skončení pracovného pomeru** odchodné navýšené o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa § 13b zákona č. 552/2003 Z.z., ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) **Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.**

#### **Článok 10**

##### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

(1) Vychádzajúc z KZVS je výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2023 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť 2% z hrubého platu zamestnanca na DDS.

#### **Článok 11**

##### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

(1) Zamestnávateľ určuje tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, t. z. ekonómka/hospodárka, zdravotná sestra, sociálna pracovníčka, vedúca ŠJ, kuchári, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, pomocný vychovávateľ, vodič, kurič, záhradník, údržbár, práčka-šička v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

(2) Zdravotníckemu zamestnancovi, zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí zvýšenie určeného tarifného platu o 10 % až 25 %. Zvýšenie tarifného platu podľa predchádzajúcej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou 50 eurocentov nahor.



## **Článok 12** **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V zmysle KZVS a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne a v nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.
- (3) Pracovný čas sa ustanovuje osobitnou Smernicou o rozvrhnutí pracovného času. Každú zmenu zamestnávateľ prerokuje s predsedom odborovej organizácie.
- (4) Práca nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom.
- (5) Zamestnanec zariadenia čerpá náhradné voľno po dohode s vedením zariadenia. Nevyčerpaný nadčas nadobudnutý v čase školského roka (náhradné voľno) v prípade nepreplatenia vyčerpá zamestnanec do 31.8. príslušného školského roka alebo do konca kalendárneho roka daného školského roka (napr.: nadčas získaný v šk.r.2023/2024 si vyčerpá zamestnanec do konca roka 2024).
- (6) Počet hodín čerpaného náhradného voľna zo zastupovaných hodín u pedagogického zamestnanca je totožný s počtom hodín základného úväzku v danom dni, za ktorý sa náhradné voľno čerpá. Náhradné voľno v závislosti od úväzku si pedagogický zamestnanec čerpá počas školského vyučovania. V čase letných prázdnin je čerpanie náhradného voľna u pedagogického zamestnanca v počte 7,5 hod. alebo 7 hodín/denne.
- (7) Počet hodín čerpaného náhradného voľna získaného z inej ako pedagogickej činnosti je vo výške 7,5 alebo 7 hodín za deň, za ktorý sa náhradné voľno čerpá.
- (8) Zamestnanec je povinný v prípade čerpania náhradného voľna žiadať vopred na toto súhlas zamestnávateľa.

## **Článok 13** **Dovolenka**

- (1) Výmera dovolenky je podľa KZVS pre pedagogického zamestnanca (riaditeľ, učiteľ, vychovávateľ) a odborného zamestnanca, t.j. psychológa **deväť** týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Dovolenka vo výmere **šest'** týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- (3) Zamestnanec dodržiava Vnútorný predpis zamestnávateľa zameraný na dovolenky.
- (4) Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.
- (5) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa Plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
- (6) Zamestnanec je povinný vopred oznámiť zamestnávateľovi čerpanie dovolenky v zmysle Plánu dovoleniek.



**Tretia časť**  
**Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

**Článok 14**  
**Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

**Článok 15**  
**Riešenie kolektívnych sporov**

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi/v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námet v prvej inštitúcii na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona NR SR č.9/2009 Z.z. o sťažnostiach.

**Článok 16**  
**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.6 ZP).



## **Článok 17** **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO na pracovisku, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej:

- a) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad, používanie kopírovacieho prístroja, počítača, tlačiarne, internetu, tel. linky,
- b) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov,
- c) v prípade potreby nástenku na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok:

- a) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (školenia, semináre odborového zväzu),
- b) na požiadanie pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi ZO OZ 1 deň v školskom roku na zabezpečenie agendy ZO.

## **Článok 18** **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ,
- písomne informovať odborovú organizáciu najmä, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov s rešpektovaním Zákonníka práce.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje po dohode s odborovou organizáciou a v oblastiach vyplývajúcich zo ZP, najmä:

**a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)

**b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä o:**

- informačnej povinnosti o platobnej neschopnosti (§ 22 ods. 2 ZP),
- opatreniach zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatreniach, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),

**c) prerokovať s odborovou organizáciou:**

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné/nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86/87 ods.1/2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),



- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),  
(Zostáva v platnosti dohoda na 80% funkčného platu pokiaľ ide o mimoriadne prerušenie vyučovania, a tým obmedzenie činnosti zariadenia. V uvedenom prípade sa neposkytuje výkon práce „home office“.)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c ZP),
  - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zákon č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- (3) V oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov bude zamestnávateľ postupovať v súlade so Zákonníkom práce (§ 229, 230, 231, 237, 238, 239, 240).

### **Článok 19** **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

### **Článok 20** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:



- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- e) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- f) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu ( 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- g) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- i) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP)
- k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

### **Článok 21**

#### **Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia má právo:
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP 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 vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami 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 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 BOZP.

## **Článok 22** **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, u ktorého to vyplýva z pracovného zaradenia na svoj náklad:
  - pomocné vychovávateľky (nočné),
  - kuchári,
  - ostatní zamestnanci – lekárska prehliadka realizovaná na podnet zamestnávateľa alebo zamestnanca v prípade podozrenia na zhoršenie zdravotného stavu, ktorý môže ovplyvniť výkon pracovnej činnosti,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.),
- e) umožniť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo spravidla jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

## **Článok 23** **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou najmenej vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov cez svoju školskú jedáleň. Ak nie je v prevádzke školská jedáleň zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako 4 hodiny adekvátny finančný príspevok. Finančný príspevok poskytne zamestnávateľ formou finančného príspevku alebo formou stravného lístka/stravnej elekt. karty.



**Článok 24**  
**Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ, a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté pracovné zmluvy so zamestnávateľom, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie,
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o vedúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca.
- (4) Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

**Článok 25**  
**Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,25%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Rozpočet sociálneho fondu na kalendárny rok pripraví zamestnávateľ a schvaľuje odborová organizácia do 31.1. kalendárneho roka. Pri príprave rozpočtu sa zohľadňujú: Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.
- (3) Tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii tvorí Prílohu C/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

**Článok 26**  
**Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2024, nadobúda účinnosť 1.januára 2024.

**Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.**

V Nitre dňa 28.12.2023 73 - 2024 - 55

základná organizácia


štatutárny zástupca zamestnávateľa



**Príloha A/  
P l n o m o c e n s t v o**

Základná organizácia OZPŠaV pri Liečebno-výchovnom sanatóriu, Pri kaštieli 1, 949 01 Nitra IČO: 00513806, splnomocňuje Mgr. Katarínu Kristekovú, predsedu ZOOZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.


Nitra 28.12.2023

  
.....  
Za Výbor ZO OZ

  
Z  
Li  
u  
ium

Splnomocnenie prijímam.

V Nitre 28.12.2023

  
.....  
Mgr. Katarína Kristeková



**Príloha B/  
Kritériá odmeňovania**

- a) zhodnotenie kvality vykonávaných pracovných činností zamestnanca v priamej podriadenosti:**
- kvalitná úroveň výchovy a vzdelávania detí/žiacov s ADHD, s poruchami pozornosti a aktivity, s vývinovými poruchami učenia
  - špeciálno-pedagogické a psychologické poradenstvo rodičom/zák. zástupcom detí
  - aktívne vedenie metodických orgánov
  - príprava detí/žiacov na úspešnom reprezentovaní v umeleckej oblasti, aktívne vedenie a tvorivý prístup v záujmovej činnosti
  - aktívna príprava projekcie pre rodičov/zákonných zástupcov a širšiu spoločnosť o živote detí v zariadení, príprava prezentácií zariadenia
  - kvalitná úroveň operatívneho a samostatného riešenia naliehavých úloh zvyšujúcich kvalitatívnu úroveň zariadenia
  - kvalitná úroveň operatívneho a samostatného riešenia naliehavých úloh v sociálnej a v zdravotnej oblasti, týkajúcej sa detí, umiestnených v zariadení (spolupráca s ÚPSVaR-mi, súdmi, PZ, lekármi...)
  - kvalitná úroveň operatívneho a samostatného riešenia úloh v oblasti stravovania detí a zamestnancov zariadenia
  - aktívny prístup k bezpečnej a bezporuchovej prevádzke v zariadení
  - iniciatívny prístup k práci
  - pohotový a kvalitný výkon práce
- b) zhodnotenie vykonávanej práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z pracovnej náplne:**
- kvalitná úroveň pracovných činností, súvisiacich so zvyšovaním kvalitatívnej úrovne zariadenia
  - aktívny záujem a tvorivým prístupom vytvoriť pre deti a zamestnancov kvalitnejšie hygienicky/bezpečnostné a esteticky vhodné prostredie
  - zapojenie sa do projektov
- c) splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy:**
- kvalitná a dôstojná úroveň prípravy detí s ADHD, s poruchami pozornosti a aktivity k spoločenským udalostiam
  - využívanie zážitkových foriem v práci s deťmi s ADHD, s poruchami pozornosti a aktivity
  - kvalitná úroveň a tvorivý prístup pri estetickej úprave exteriéru zariadenia

Návrh na odmenu zamestnancov zariadenia je v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.



Liečebno-výchovné sanatórium, Pri kaštieli 1, 949 01 Nitra

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu (SF) na rok 2024

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- Zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF v zmysle zákona 152/1994 v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe a použití SF.
- V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
- Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa, č. ú.: 7000099495/8180 v Štátnej pokladnici. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 povinného prídelu do 15 dní kalendárneho mesiaca za predchádzajúci mesiac vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca 31. januára nasledujúceho roka.
- Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedná riaditeľka a ekonómka LVS.

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi - § 152 ZP,
- dopravu do zamestnania a späť,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- zdravotnú starostlivosť,
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- doplnkové dôchodkové sporenie (okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť),
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Príspevok zo sociálneho fondu **možno okrem zamestnanca poskytnúť aj:**

- rodinnému príslušníkovi zamestnanca (manžel/manželka, nezaopatrené deti zamestnanca),
- poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do takéhoto dôchodku,
- odborovej organizácii na úhradu jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania. Tento príspevok musí byť dohodnutý v kolektívnej zmluve a jeho výška nesmie prekročiť zákonom stanovenú hranicu 0,05% zo základu pre určenie prídelu do fondu.



## Čl. 2 Rozpočet sociálneho fondu

• <b>Stav SF</b>	
1. Zostatok SF z roku 2022	450,85 €
2. Povinný prídel vo výške 1,25 % (rok 2023)	4 473,30 €
3. Čerpanie SF (rok 2023)	3 856,10 €
4. Zostatok SF k 01.01.2023	1 068,05 €

## Čl. 3 Použitie a čerpanie SF

### a) Stravovanie

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na 1 hlavné jedlo príspevok vo výške **0,30 €**.
2. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na 1 hlavné jedlo príspevok vo výške **0,30€**.

### b) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania. Na túto kompenzáciu má nárok zamestnanec, ktorý:
  - dochádza do zamestnania **verejnou dopravou a**
  - ktorého **priemerný mesačný zárobok** nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalend. roku, za ktorý sa tvorí fond. Priemerný zárobok zamestnanca upravuje § 134 ZP.Ak zamestnávateľ nemá zamestnancov, ktorí spĺňajú uvedené kritéria nemôže tvoriť ďalší prídel podľa tohto ustanovenia.  
U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.  
Zamestnávateľ, ktorý poskytuje príspevok na dopravu zamestnancovi z ďalšieho prídelu, môže poskytnúť príspevok na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídelu do fondu.
2. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukázať personálnemu útvaru cestovnými lístkami alebo dokladom o zakúpení predplatného cestovného lístka na príslušný spoj na určité obdobie.

#### Príloha k písomnej žiadosti:

- doklad príslušného kalendárneho roka o zakúpení cestovného lístka, podpísaný zamestnancom.

Podpísaný doklad zamestnanec odovzdá ekonómke zariadenia k 31.11. príslušného kalendárneho roka. Bez podpísaného odovzdaného dokladu sa žiadosti nevyhovie.

### c) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, detí) a v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytne sociálnu pomoc diferencovane, najviac do výšky **100,00 €**.
2. Pri narodení dieťaťa vo výške **100 €**.



Nenávratná sociálna výpomoc bude vyplatená zamestnancovi najneskôr do 30 dní od vzniknutej sociálnej situácie.

**d) Dary**

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary **pri životnom jubileu** po preukázaní nároku, ak odpracoval v organizácii viac ako jeden rok:

- zamestnancovi po dovŕšení 50-tého roku života **100,00 €**
- pri životnom jubileu 60 rokov **100,00 €**

**Príloha:**

- písomná žiadosť zamestnanca min. 1 mesiac pred nárokom na príspevok.  
Bez splnenia prílohy sa žiadosti nevyhovíe.

**Pri prvom odchode do dôchodku po odpracovaní:**

- od 1 roku do 5 rokov v organizácii **50,00 €**
- od 5 rokov a viac v organizácii **100,00 €**

**Príloha:**

- písomná žiadosť zamestnanca min. 1 mesiac pred nárokom na príspevok.  
Bez splnenia prílohy sa žiadosti nevyhovíe.

**Na zakúpenie venca pri úmrtí** zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu poskytneme **20,00 €**.

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne ocenenému zamestnancovi ku **Dňu učiteľov** finančný dar max. do výšky **50,-€**. Oceneným zamestnancom môže byť pedagogický, odborný a nepedagogický zamestnanec zariadenia, ktorý odpracoval v zariadení viac ako 1 rok.

**Pri pracovnom jubileu poskytne peňažný príspevok**, ak odpracoval v organizácii:

- 10, 15 odpracovaných rokov **50,00 €**
- 20, 25, 30 odpracovaných rokov **80,00 €**
- 30, 35, 40 odpracovaných rokov **100,00 €**

- písomná žiadosť, podpísaná zamestnancom min. 1 mesiac pred nárokom na príspevok.  
Bez splnenia prílohy sa žiadosti nevyhovíe.

**e) Liečebná starostlivosť**

Zo SF sa poskytne príspevok zamestnancom, ktorí odpracovali 3 mesiace za obdobie, ktoré predchádza termínu výplaty na nákup vitamínových liekov do výšky: **25,00 €/ 1x za rok na osobu**

Do doby 3 mesiacov sa započítavajú iba pracovné dni, ktoré zamestnanec odpracoval v zamestnaní bez existencie prekážky na strane zamestnanca - MD, RD.

**Príloha k písomnej žiadosti:**

- potvrdenie (doklad) príslušného kalendárneho roka, podpísaný zamestnancom o nákupe liekov.

Podpísaný doklad zamestnanec odovzdá ekonómke zariadenia k 30.11. príslušného kalendárneho roka. Bez podpísaného odovzdaného dokladu sa žiadosti nevyhovíe.

**f) Rekreačné pobyty**

Podľa finančných možností v SF zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu zamestnancov organizovaných odborovou organizáciou (výšku nákladov na dopravu, príp. ubytovanie), pokiaľ tieto výšky nákladov nehradí iná odborová organizácia.



**g) Telovýchova**

Zo SF sa podľa finančných možností poskytne príspevok 1 x za rok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou max. vo výške: **30,00 €**.

**h) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

**Príspevok na spoločenské akcie:**

- podľa finančných možností v SF spoločenské posedenia zamestnancov zariadenia sa uhrádzajú zo SF (**posedenie pred Vianocami, Deň učiteľ'ov, posedenie na konci školského roka**). Príspevok na spoločenské akcie je bez podpory alkoholických a omamných látok max. do výšky **100 €**.

**ch) Poskytnutie darčkových poukážok**

- v hodnote max. do výšky **100 €** zamestnancom **pracujúcim** v organizácii **viac ako 1rok**.
  - v hodnote max. do výšky **50 €** zamestnancom **pracujúcim** v organizácii **menej ako 1rok**.
- Výšku finančného príspevku na poskytnutie darčkových poukážok je možné stanoviť za predpokladu dostatočnej tvorby SF.

Darčková poukážka sa **neposkytuje** zamestnancom, ktorí:

- boli dlhodobo PN (viac ako 3 mesiace) alebo
- ktorí dlhodobo čerpajú dovolenku (2 a viac mesiacov) alebo
- u ktorých sa vyskytli iné prekážky zo strany zamestnanca.

**Zdaňovanie príjmov**

**Príjmy, ktoré sú od dani oslobodené:**

- suma vynaložená zamestnávateľom na vzdelávanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou zamestnávateľa (§ 5 ods.7 zákona č. 595/2003 Z.z),
- hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom v rámci stravovania.

**Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu sadzbou dane 19%:**

- príspevky v peňažnej alebo nepeňažnej forme sa zdaňujú sadzbou dane 19%.

**Zamestnávateľ v spolupráci s ekonómom LVS je povinný pri poskytovaní príspevkov viesť evidenciu o preukázaní nároku zamestnanca na príspevok a o poskytovaných príspevkoch.**

**Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu.**

**Záverčné ustanovenie**

Tieto zásady sú súčasťou KZ a ich platnosť končí 31.12.2024.

ZC  
Lieč  
ξ

Mgr. Katarína Kristeková  
predseda OO pri LVS

Lie  
n

PaedDr. Petra Vágová  
riaditeľka LVS