

KRAJSKÉ CENTRUM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie
01.07.2026 – 30.06.2027

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

Krajské centrum sociálnych služieb ZEMPLÍN, Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov

zastúpený riaditeľom **PaedDr. Štefanom Čarným** (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb**

pri LUMEN v Trebišove

zastúpená predsedníčkou Výboru ZO **Ing. Marcelou Balážovou**

pri HARMÓNIA Strážske

zastúpený predsedom Výboru ZO **Mgr. Vladimírom Ščerbakom**

pri LIDWINA Strážske

zastúpená predsedníčkou Výboru ZO **Bc. Dagmarou Mažovou**

u z a t v á r a j ú t ú t o

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

zamestnancov zariadenia KCSS ZEMPLÍN

na obdobie

01.07.2026 – 30.06.2027

KOLEKTÍVNA ZMLUVA OBSAHUJE TIETO ČASTI :

- I. Všeobecné ustanovenia**
- II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**
- III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**
- IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky**
- V. Odmeňovanie zamestnancov**
- VI. Sociálna oblasť**
- VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**
- VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**
- IX. Prechodné a záverečné ustanovenia**

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“/ 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

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 „SOZZaSS“), zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1.2026 číslo: 01345/2025/OSV-55278. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 4

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

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

Článok 5

Nároky, ktoré vznikajú z tejto Kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 6

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 7

Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 8

Zamestnávateľ vytvorí podmienky na nevyhnutnú činnosť odborovej organizácii vo svojich priestoroch, najmä poskytne priestory na rokovanie orgánov základnej organizácii, technické a iné prostriedky na jej činnosť.

Článok 9

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

Článok 10

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne odborovým funkcionárom pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy. Poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy je podmienené zabezpečením nerušenej a plynulej prevádzky na pracovisku príslušného odborového funkcionára.

Článok 11

Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 12

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.

Článok 13

Zamestnávateľ uznáva právo na účasť odborov na kolektívnom vyjednávaní, spolurozhodovaní, prerokúvaní a informovaní a kontrole vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce a jeho vykonávacími predpismi a ostatnými právnymi predpismi.

Článok 14

Zamestnávateľ uvoľní zamestnancov pre výkon volenej funkcie v odboroch, alebo pre prácu v odboroch. Volení zástupcovia odborov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, požívajú zvýšenú ochranu. Výkon funkcie v odborovom orgáne sa

považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť voči voleným funkcionárom odborov všetky povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov.

Článok 15

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 16

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

Článok 17

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

Článok 18

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 19

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.**

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

Článok 20

Spolurozhodovanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého pracovného úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,**
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku,**
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,**
- d) zavedenie pružného pracovného času**
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien,**
- f) zavedenie delených pracovných zmien**
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce**
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie**
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni**
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas,**

- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hod. pracovného času,
- l) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek,
- m) plánovanie a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce,
- n) náhrada platu pri prekážke na strane zamestnávateľa,
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu,
- p) rozsah, tvorbu a použitie sociálneho fondu,
- q) žiadosť o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.

Článok 21 Prerokovanie

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 prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.

Zamestnávateľ na zákl. § 237 ods.2 ZP prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, 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.

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

- f) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov, vtahujúce sa na zamestnancov,
- g) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť,
- h) organizácia práce v noci
- i) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny,

- j) neospravedlnené zmeškanie práce,
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovania a zvyšovanie,
- l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
- m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania.

Článok 22

Informovanie

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.

- a) platobnú neschopnosť zamestnávateľa,
- b) zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- c) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania,
- d) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania,
- e) informuje o opatreniach vykonaných na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly,
- f) poskytne informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 23

Kontrolná činnosť

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v zmysle § 239 ZP.

Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 24

Kolektívne vyjednávanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 25

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

Článok 26

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z.z. **najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.**

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 27

Pracovný pomer

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

Článok 28

Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a zamestnanec, ktorý pracuje vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

U zamestnávateľa sa uplatňuje rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, ako aj nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, a to v závislosti od potrieb prevádzky a charakteru vykonávanej práce jednotlivých kategórií zamestnancov.

Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas majú zamestnanci Útulku Trebišov, Útulku Michalovce a Útulku Baškovce okrem vedúcej útulkov, zamestnanci stravovacieho úseku – kuchári a pomocní kuchári. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas sa riadi podľa plánu zmien zamestnancov v zmysle § 87 Zákonníka práce.

V súlade s § 91 ods. 5 ZP sa prestávky na jedenie nezapočítavajú do pracovného času. Prestávky na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (*podľa § 152 ods. 2 ZP pre poskytnutie stravy sa za pracovnú zmenu považuje odpracovanie 4 hod.*).

Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat, sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškoľovania (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

Zamestnávateľ v súlade s § 96b Zákonníka práce poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, náhradné voľno s náhradou mzdy v sume zárobku (max. čas pracovnej cesty je 11,50 hod./denne).

Článok 29

Pružný pracovný čas

V súlade s § 88 Zákonníka práce sa v podmienkach organizácie KCSS ZEMPLÍN uplatňuje pružný pracovný čas pre zamestnancov pracujúcich v jednosmernej prevádzke nasledovne pre tieto pracovné kategórie:

- a) THP zamestnanci:
 - manažér kvality
 - personalista

- vedúci/a ekonomického úseku
- účtovník
- ekonóm
- asistent/ka riaditeľa
- vedúci/a prevádzkového úseku
- správca majetku
- skladník, skladový hospodár
- vedúci/a stravovacej prevádzky
- skladník stravovacej prevádzky
- vedúci/a úseku sociálnej práce a sociálnej rehabilitácie

- b) sociálni pracovníci, ktorí nie sú zmenoví,
- c) pracovníci na rozvoj pracovných zručností (neplatí pre ÚTULOK),
- d) inštruktori sociálnej rehabilitácie,
- e) asistent sociálnej práce,
- f) psychológ,
- g) vedúce OŠE a OPA úsekov,
- h) garant OŠE starostlivosti,
- i) pracovníci na úseku prácovne,

u ktorých je v zmysle článku 27 tejto Kolektívnej zmluvy stanovený celkový pracovný čas zamestnanca 37,5 hodín týždenne a priemerný denný pracovný čas 7,5 hod.

Na účely ošetrovania alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení, na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, pri čerpaní dovolenky, pri úmrtí rodinného príslušníka, pri vysielaní zamestnancov na pracovnú cestu, pri home-office sa neuplatňuje pružný pracovný čas.

Podrobnejšie podmienky o pružnom pracovnom čase sú špecifikované v Smernici k uplatňovaniu pružného pracovného času a v Pracovnom poriadku.

Článok 30

Odstupné

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu okrem odstupného v sume podľa § 76 ods.1, 2 Zákonníka práce aj **d'alšie odstupné nad rozsah ZP podľa počtu odpracovaných rokov v organizácii nasledovne:**

- a) Zamestnancovi, ktorému dá zamestnávateľ **výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmeno a) alebo b) ZP**, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ okrem odstupného podľa § 76 ods. 1 ZP d'alšie odstupné nasledovne:

Dĺžka pracovného pomeru	Zákonník práce	Kolektívna zmluva
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	Jeden funkčný plat	Jeden funkčný plat
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Dva funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	Tri funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 20 rokov	Štyri funkčné platy	Dva funkčné platy

- b) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou podľa § 63 ods. 1 písmeno a) alebo b), ZP**, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplati zamestnávateľ okrem odstupného podľa § 76 ods. 2 ZP, ďalšie odstupné nasledovne:

Dĺžka pracovného pomeru	Zákonník práce	Kolektívna zmluva
Menej ako 2 roky	Jeden funkčný plat	-
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	Dva funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Tri funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	Štyri funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 20 rokov	Päť funkčných platov	Dva funkčné platy

c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške **desaťnásobku jeho funkčného platu (§ 76 ods. 3 ZP)**.

Článok 31

Odchodné

V súlade s bodom 5, článku II a bodom 1, článku III Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa 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 podľa § 76a odst.1,2 ZP + ďalšie odchodné nad rozsah ZP. **Nad rozsah ZP patrí zamestnancom odchodné podľa počtu odpracovaných rokov v organizácii nasledovne:**

Dĺžka pracovného pomeru	Zákonník práce	Kolektívna zmluva
menej ako 5 rokov	Jeden funkčný plat	-
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Jeden funkčný plat	Jeden funkčný plat
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	Jeden funkčný plat	Jeden funkčný plat
Najmenej 20 rokov a menej ako 30 rokov	Jeden funkčný plat	Jeden funkčný plat
Najmenej 30 rokov	Jeden funkčný plat	Dva funkčné platy

Článok 32

Organizačné zmeny

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 možnosti zváži skončenie pracovného pomeru:

- 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 žiteľom 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 33 Dovolenka

Základná výmera dovolenky je **päť týždňov v kalendárnom roku**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej **33 rokov** veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Dovolenku je možné, na žiadosť zamestnanca, čerpať aj v intervale pol dňa, t.j. pri týždennom pracovnom čase 37,5 hod. - 3 hodiny, 45 minút, resp. pri týždennom pracovnom čase 35 hod. – 3 hodiny, 30 minút.

Článok 34 Dodatková dovolenka

Zamestnanec, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času, má nárok na **dodatkovú dovolenku v dĺžke 1 týždňa**. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

Dodatková dovolenka v zmysle § 106 Zákonníka práce patrí zamestnancom na týchto pracovných pozíciách:

- vedúce OŠÚ a vedúce OpÚ,
- vedúca úseku soc. práce a soc. rehab.
- sestra denná, sestra zmenová,
- zdravotnícky/a asistent/ka,
- sanitár/ka,
- opatrovateľ/ka,
- inštruktor/ka sociálnej rehabilitácie,
- pracovník/čka na rozvoj prac. zručností v ŠZ, DSS a ZpS,
- sociálni pracovníci.

Článok 35

Pracovné voľno

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku 2026 nad rámec dovolenky na zotavenie dva dni pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce. Za čas tohto pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu (100%).

Podmienkou uplatnenia tohto nároku je predchádzajúce vyčerpanie alikvotnej časti riadnej dovolenky patriacej zamestnancovi za príslušné obdobie roku 2026, ako aj vyčerpanie zostatku náhradného voľna za prácu nadčas.

O uvedené pracovné voľno žiada zamestnanec písomnou formou – vzor žiadosti v prílohe KZ.

Článok 36

Prekážky na strane zamestnávateľa

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že pri akýchkoľvek prekážkach v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce, vrátane prípadných vážnych prevádzkových dôvodov, patrí zamestnancovi funkčný plat vo výške 100 %. Zmluvné strany výslovne konštatujú, že pre účely tejto kolektívnej zmluvy nedefinujú žiadne vážne prevádzkové dôvody, ktoré by zakladali nárok na zníženie funkčného platu pod úroveň 100 %.

Za čas trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa poskytne zamestnávateľ zamestnancom funkčný plat vo výške 100 %. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na účely odmeňovania posudzujú ako výkon práce s nárokom na určený funkčný plat.

Článok 37

Náhradné voľno za prácu nadčas

1. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas. Náhradné voľno patrí zamestnancovi v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala. V čase čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, pričom zvýšenie funkčného platu za prácu nadčas podľa osobitného predpisu (30 %, resp. 60 % v dňoch pracovného pokoja pri nepretržitej prevádzke) mu nepatrí.
2. Náhradné voľno poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi v termíne určenom na základe ich vzájomnej dohody, s prihliadnutím na prevádzkové možnosti zariadenia a zabezpečenie nepretržitého poskytovania sociálnej služby.
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

4. Zmluvné strany sa výnimočne dohodli, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.
5. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v lehote podľa odseku 3 tohto článku, je povinný prácu nadčas bezodkladne preplatiť v najbližšom výplatnom termíne, a to vrátane príslušného zvýšenia funkčného platu za prácu nadčas (30 % alebo 60 %).

ČASŤ V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 38

Pri odmeňovaní zamestnancov sa postupuje v súlade s ustanoveniami Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu miezd raz mesačne, najneskôr do 15. dňa v kalendárnom mesiaci za predchádzajúci mesiac.

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 39

Tarifný plat

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z.z.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Zamestnávateľ po dohode s odbormi určil nasledovný okruh pracovných činností:

- vrátnik
- pracovníčka v práčovni, krajčírka
- údržbár
- vodič
- upratovačka

- kuchár, pomocná sila v kuchyni
- opatrovateľ /ka/, ošetrovateľ/ka/
- sanitárka
- masér.

Článok 40

Osobný príplatok

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov osobný príplatok podľa § 10 zák. č. 553/2003 OZVZ maximálne do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 41

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí v ktorom pôsobia

- chemické faktory,
- karcinogénne faktory a mutagénne faktory
- biologické faktory
- prach
- fyzikálne faktory.

Zamestnancom patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej a štvrtej kategórie.

Okrem tejto nárokovvej 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.

V podmienkach organizácie KCSS ZEMPLÍN ide o manipuláciu s bielizňou kontaminovanou biologickým materiálom a práce, pri ktorých nemožno vylúčiť kontakt s klientmi alebo biologickým materiálom. Ďalej sú tu zaradené práce, kde je zrková záťaž (zamestnanec pravidelne a podstatnú časť pracovnej zmeny - viac ako 4 hodiny denne, vykonáva činnosti spojené s obsluhou zobrazovacej jednotky – PC, monitor), fyzická záťaž (statická poloha – prevažne sedavý charakter práce a fixovaná pracovná poloha – dochádza k nerovnomernému zaťaženiu svalových skupín – problémy s krčnou, hrudnou a driekovou časťou chrbtice) a psychická pracovná záťaž (zvýšené nároky na spracovanie informácií, práca pod časovým tlakom, plnenie termínov, neustála interakcia s ľuďmi).

Platová kompenzácia a výška kompenzácie sa priznáva zamestnancom nasledovných profesií:

- vedúce zariadení – OŠE a OPA úsekov, garant, sestry, rehabilitačná sestra, masér
- vedúca úseku soc. práce a soc. rehab.,
- sociálni pracovníci, inštruktori sociálnej rehabilitácie, prac.na rozv. prac. zruč.
- psychológ,
- opatrovateľky, zdravotné asistentky, sanitárky
- kuchár/ky/, pomocné kuchárky
- pracovníčky práčovne
- upratovačky
- údržbári
- vedúci útulkov
- skladník, skladový hospodár,
- vedúca stravovacieho úseku
- vodiči
- manažér kvality
- THP zamestnanci (vedúci ekonomického úseku, vedúci prevádzkového úseku, účtovníci, personálna pracovníčka, asistentka riaditeľa).

Platová kompenzácia sa poskytuje v rámci rozpätia 5,9 až 13,6 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice PT v súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. § 11 ods. 5 v znení neskorších predpisov.

Článok 42

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10,0 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Článok 43

Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu:

- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy,

- poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstraňovaní ich následkov, alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia, alebo života
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. a 60. rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 44

Vzdelávanie

Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

1. Zamestnávateľ umožní:
 - a) účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov,
 - b) zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z.z.
 - c) zdravotníckym zamestnancom doplniť odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností,
 - d) sociálnym pracovníkom účasť na sústavnom vzdelávaní podľa zákona č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na sústavnom vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch poriadaných odborovým zväzom PZaSS a na seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

Článok 45

Stravovanie

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu v zmysle zákona č. 591/2007 Z.z. o sociálnom fonde, ktorý mení a dopĺňa zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde podľa platných Zásad SF na príslušný rok. Stravovanie zamestnancov je upravené osobitnou Smernicou.

V súlade s § 152 ods. 8 b) Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne stravovanie aj zamestnancovi, ktorý pracuje na polovičný pracovný úväzok.

Článok 46

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od jedenásteho do štrnásteho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 47

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených s DDS

- a) 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov pre zamestnancov do 50 rokov veku
- b) pre zamestnancov nad 50 rokov veku zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov za podmienky, že aj príspevok zamestnanca bude vo výške 3%.

Článok 48

Sociálny fond

1. V súlade so Zákonom o sociálnom fonde a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa sa zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou, že celkový prídél do sociálneho fondu bude tvorený:
 - a) povinným prídélom vo výške 1 %

b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 49

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ô zákon č. 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 50

Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby zaktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky.

Zamestnávateľ najmä určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. 1) zákona č. 124/2006 Z.z.

Článok 51

Zamestnávateľ zaraďuje zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom zdravotnej služby.

Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vykonáva hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác podľa § 30 až 42 zákona č. 355/2007 Z.z.. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť uhrádza zamestnávateľ.

Článok 52

Zamestnávateľ je povinný zástupcovi zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť mu pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon jeho funkcie.

Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu ako funkcionári odborovej organizácie.

Článok 53

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

- a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok
- b) kontrolovať či zamestnávateľ vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrowaní
- c) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
- d) na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 54

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 55

Individuálne nároky

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho,
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa,

- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, sa môže zamestnanec obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

Článok 56

Kolektívne spory

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode bude sa postupovať podľa zákona č. 2/1991 Zb.

Časť IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 57

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. a je účinná od 01.07.2026 do 30.06.2027.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
4. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

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

V Trebišove dňa 30.06.2026

1. Ing. Marcela Balážová
predsedníčka odborovej organizácie
OZZaSS pri Lumen

PaedDr. Štefan Čarný
riaditeľ KCSS ZEMPLÍN

2. Bc. Dagmara Mažová
predsedníčka odborovej organizácie
OZZaSS pri LIDWINA

3. Mgr. Vladimír Ščerbák
predseda odborovej organizácie
OZZaSS pri HARMONIA

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

KCSS ZEMPLÍN na rok 2026

Článok I. Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.
2. Fond tvorí zamestnávateľ za účelom realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok II.. Tvorba fondu

1. Fond sa tvorí ako úhrn:
 - a) povinného prídelu vo výške 1,0 % zo základu podľa článku III. bod 3.,
 - b) ďalšieho prídelu vo výške 0,5 % zo základu podľa článku III. bod 3.,
 - c) zostatku fondu z predchádzajúceho roka.

Článok III. Hospodárenie s fondom

1. Pre hospodárenie s fondom vypracuje ekonomický úsek vlastný orientačný rozpočet. Výška skutočných výdavkov z fondu je závislá od skutočného plnenia prídela do fondu. Výška skutočných výdavkov v rámci jednotlivých rozpočtových položiek fondu sa môže líšiť od pôvodného plánu, ak čerpanie ostatných položiek nebude potrebné v pôvodne plánovanom rozsahu.
2. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.
3. Fond tvorí zamestnávateľ mesačne. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
4. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy.
5. Zúčtovanie finančných prostriedkov vykoná ekonomický úsek do 31. januára nasledujúceho roka.

6. Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek.
7. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok IV. Použitie fondu

Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky poskytuje zamestnancom príspevky v rozsahu uvedenom v tomto článku.

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na jedno hlavné jedlo /resp. finančný príspevok/ vo výške 0,59 eur.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok z prostriedkov sociálneho fondu pri týchto príležitostiach:

a) životné jubileum zamestnanca (pri dosiahnutí 50 rokov života)	100 eur
b) životné jubileum zamestnanca (pri dosiahnutí 60 rokov života)	100 eur
c) narodenie dieťaťa	100 eur
d) vlastná svadba	100 eur
e) pri úmrtí zamestnanca jednorazová sociálna výpomoc	500 eur
f) pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca	400 eur
3. Zamestnávateľ bude v rámci svojich možností prispievať na výdavky spojené s konaním kultúrnych, spoločenských a športových podujatí.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily (kúpeľná liečba, welnes pobyt, rekondičný pobyt v tuzemsku najmenej na dve prenocovania) vo výške 200 eur.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok za týchto podmienok:

- a) Zamestnávateľ poskytne príspevok zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u Zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 6 mesiacov,
- b) Príspevok sa poskytuje výlučne na žiadosť zamestnanca na základe preukázateľných dokladov (faktúra, potvrdenie o absolvovaní pobytu, doklad o úhrade), ktoré spolu so žiadosťou predloží zamestnávateľovi najneskôr do 30 kalendárnych dní po ukončení pobytu,
- c) finančné prostriedky sú určené výhradne pre zamestnanca v zamestnaneckom pomere k zamestnávateľovi /t.z., zamestnanec je oprávnený uplatniť si tento benefit výlučne na svoju vlastnú osobu/,
- d) Zamestnanci môžu pobyt absolvovať maximálne raz za dva roky; v prípade zvýšeného záujmu však budú uprednostňovaní tí zamestnanci, ktorí pobyt doposiaľ neabsolvovali, ďalším kritériom sú odpracované roky u zamestnávateľa a zásluhovosť.

Poradie a schvaľovanie: príspevok na pobyt sa schvaľuje do vyčerpania ročného rozpočtu v rámci vyčleneného limitu na danú aktivitu t.z. článku IV./bod 4; oprávnené žiadosti sú posudzované a schvaľované striktne podľa poradia, v akom boli doručené.

5. Ostatné čerpanie/ v rámci ostatného použitia a v záujme realizácie sociálnej politiky pre svojich zamestnancov si ZSS rozvrhne prostriedky sociálneho fondu individuálne podľa možnosti tvorby svojho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok.

Článok V. Záverečné ustanovenia

Príjmy zo SF sú príjmami so závislej činnosti a sú predmetom dane podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Oslobodenie od dane z príjmov fyzických osôb sa vzťahuje na tú sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu, ktorá sa poskytuje zamestnancovi v prípade úmrtia, sociálna výpomoc pri dočasnej PN. Od dane z príjmov je oslobodený aj príspevok na stravovanie zamestnanca.

Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom a ich rodinným príslušníkom tak ako je to uvedené v § 7 zák. č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Akékoľvek zmeny alebo doplnky týchto zásad možno vykonať len so súhlasom zástupcu odborových organizácií pôsobiacich pri KCSS Z a riaditeľa KCSS Zemplín.

Neoddeliteľnou súčasťou týchto zásad je Rozpočet sociálneho fondu KCSS ZEMPLÍN na príslušný rozpočtový rok.

V Trebišove dňa 29.06.2026

Za KCSS ZEMPLÍN:
PaedDr. Štefan Čarný
riaditeľ

V Trebišove dňa 29.06.2026

Zástupcovia odb. org.:
Marcela Balážová
predsedníčka odb. org. pri LUMEN

Mgr. Vladimír Ščerbák
predseda odb.org. pri HARMÓNIA

Bc. Dagmara Mažová
predsedníčka odb. org. pri LIDWINA

KRAJSKÉ CENTRUM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU na rok 2026 /Lumen /

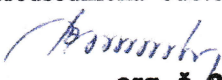
TVORBA:	
Počiatkový stav sociálneho fondu k 1. 1. 2026	7 416,07 €
Povinný prídelenie za rok 2026/ predpoklad	26 000,00 €
SPOLU :	33 416,07 €
 POUŽITIE:	
Príspevok na stravovanie	12 500,00 €
Použitie SF v zmysle článku IV./ bod 2 a 3	8 016,07 €
Použitie SF v zmysle článku IV./bod 4	2 400,00 €
Ostatné čerpanie:	
▪ dlhodobá PN viac ako 6 mesiacov/200 €	1 200,00 €
▪ vstupenky pri návštevách kultúrnych, športových podujatí, wellness, permanentky 30 € 1 FO/rok /individuálne zakúpené/	2 800,00 €
▪ darčekové poukážky do hodnoty 50 € pre 1 zamestnanca /pri príležitosti vianočných sviatkov na nákup tovarov v obchodnom reťazci Tesco /	6 500,00 €
SPOLU :	33 416,07 €

Rozpočet sociálneho fondu je v súlade s ustanoveniami zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov. Čerpanie sociálneho fondu je ohraničené výškou finančných prostriedkov určenou na príslušný rozpočtový rok. V prípade nečerpania niektorých položiek rozpočtu je možné použiť tieto nevyčerpané prostriedky na krytie inej položky v rozpočte.

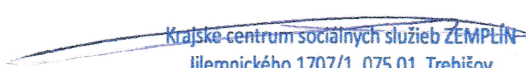
Vypracoval: Ing. Marcela Balážová, KCSS Z/Lumen

Schválené dňa 29.06.2026

Ing. Marcela Balážová
predsedníčka odb.org. LUMEN


org. č. 0217-81109
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
LUMEN - SZ, Zps a DSS
075 01 TREBIŠOV 1, Jilemnického 1707/1

PaedDr. Štefan Čarný
riaditeľ


Krajské centrum sociálnych služieb ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov
IČO: 00035777 ①

KRAJSKÉ CENTRUM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov

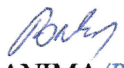
ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU na rok 2026 /ANIMA /

TVORBA:	
Počiatkový stav sociálneho fondu k 1. 1. 2026	350,41 €
Povinný prídelt za rok 2026/ predpoklad	5 200,00 €
SPOLU :	5 550,41 €
 POUŽITIE:	
Príspevok na stravovanie	2 650,41 €
Použitie SF v zmysle článku IV./ bod 2 a 3	300,00 €
Použitie SF v zmysle článku IV./bod 4	200,00 €
Ostatné čerpanie:	
▪ dlhodobá PN viac ako 6 mesiacov/200 €	0,00 €
▪ vstupenky pri návštevách kultúrnych, športových podujatí, wellnes, permanentky 30 € 1 FO/rok /individuálne zakúpené/	900,00 €
▪ darčkové poukážky do hodnoty 50 € pre 1 zamestnanca /pri príležitosti vianočných sviatkov na nákup tovarov v obchodnom reťazci Tesco /	1 500,00 €
SPOLU :	5 550,41 €

Rozpočet sociálneho fondu je v súlade s ustanoveniami zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov. Čerpanie sociálneho fondu je ohraničené výškou finančných prostriedkov určenou na príslušný rozpočtový rok. V prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu je možné použiť tieto nevyčerpané prostriedky na krytie inej položky v rozpočte.

Vypracoval: Lubica Stašková, KCSS A/ANIMA

Schválené dňa 29.6.2026

Michaela Baločková 
Zástupca zamestnancov ANIMA/Príloha 2b

PaedDr. Štefan Čarný riaditeľ
riaditeľ


Krajské centrum sociálnych služieb ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov
IČO: 00035777 ①

KRAJSKÉ CENTRUM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU na rok 2026 /HARMONIA /

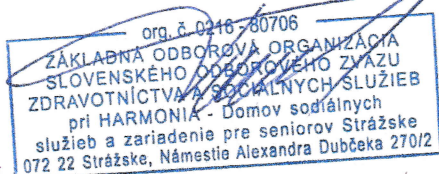
TVORBA:	
Počiatočný stav sociálneho fondu k 1. 1. 2026	3 474,82 €
Povinný prídelenie za rok 2026/ predpoklad	11 170,00 €
SPOLU :	14 644,82 €
 POUŽITIE:	
Príspevok na stravovanie	5 200,00 €
Použitie SF v zmysle článku IV./ bod 2 a 3	3 244,82 €
Použitie SF v zmysle článku IV./bod 4	1 000,00 €
Ostatné čerpanie:	
Darčkové poukážky v hodnote podľa zostatku finančných prostriedkov na účte SF cca	5 200,00 €
<i>/pri príležitosti vianočných sviatkov na nákup tovarov V obchodnom reťazci Tesco/</i>	
 SPOLU :	 14 644,82 €

Rozpočet sociálneho fondu je v súlade s ustanoveniami zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov. Čerpanie sociálneho fondu je ohraničené výškou finančných prostriedkov určenou na príslušný rozpočtový rok. V prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu je možné použiť tieto nevyčerpané prostriedky na krytie inej položky v rozpočte.

Meňovčíková
Vypracoval: p. Ľubica Meňovčíková KCSS Z/Harmonia

Schválené dňa 29.6.2026

Predseda odb. org. Harmonia
Mgr. Vladimír Ščerbák



Krajské centrum sociálnych služieb ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov
IČO: 00035777 ①

PaedDr. Stefan Čarný
PaedDr. Stefan Čarný riaditeľ
riaditeľ

Krajské centrum sociálnych služieb ZEMPLÍN

Miesto poskytovania sociálnej služby:
Mládeže 14/1, 072 22 Strážske

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU 2026

TVORBA	
Počiatkový stav sociálneho fondu k 1.1.2026	888,09 €
Povinný prídely za rok 2026/predpoklad	11 800,00 €
SPOLU:	12 688,09 €
POUŽITIE	
príspevok na stravovanie	5 120,00 €
Použitie SF v zmysle článku IV./bod 2 a 3	1 600,00 €
Použitie SF v zmysle článku IV./bod 4	1 400,00 €
Ostatné čerpanie :	
dlhodobá PN viac ako 6 mesiacov 200€	200,00 €
vstupenky pri návštevách kultúrnych, športových podujatí, wellness, permanentky 30€ 1 FO rok	300,00 €
darčkové poukážky do hodnoty 50€ pre 1 zam /vianočné sviatky - nákup v Tesco/	2 700,00 €
použitie spolu :	11 320,00 €

V Strážskom 29.06.2026

vypracoval : Ing Martin Varady

Predseda odb. org. Lidwina :

Krajské centrum sociálnych služieb ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov
IČO: 00035777 ①

Schválené dňa : 29.6.2026

PaedDr. Štefan Čarný
riaditeľ

org. 8.0210-80707
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
LIDWINA, DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
072 22 STRÁŽSKO, Mládeže 1

KRAJSKÉ CENTRUM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ZEMPLÍN

Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov

Miesto poskytovania sociálnej služby (korešpondenčná adresa):

Domov sociálnych služieb, Rakovec nad Ondavou 45, 072 03 Rakovec nad Ondavou

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU na rok 2026 /ONDAVA /

TVORBA:	
Počiatočný stav sociálneho fondu k 1. 1. 2026	3 393,00 €
Povinný príděl za rok 2026/ predpoklad	14 570,00 €
SPOLU :	17 963,00 €
 POUŽITIE:	
Príspevok na stravovanie	5 400,00 €
Použitie SF v zmysle článku IV./ bod 2 a 3	5 883,00 €
Použitie SF v zmysle článku IV./bod 4	1 000,00 €
Ostatné čerpanie:	
▪ vstupenky pri návštevách kultúrnych, športových podujatí, welnes, permanentky 30 € 1 FO/rok /individuálne zakúpené/	1 130,00 €
▪ darčekové poukážky do hodnoty 100 € pre 1 zamestnanca /pri príležitosti vianočných sviatkov na nákup tovarov v obchodnom reťazci Kaufland /	4 550,00 €
SPOLU :	17 963,00 €

Rozpočet sociálneho fondu je v súlade s ustanoveniami zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov. Čerpanie sociálneho fondu je ohraničené výškou finančných prostriedkov určenou na príslušný rozpočtový rok. V prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu je možné použiť tieto nevyčerpané prostriedky na krytie inej položky v rozpočte.

Výpracoval: Viera Vaľušková, KCSS Z/ONDAVA

Schválené dňa 29.06.2026

Mgr. Vlasta Marinčáková/Zamestnanecká rada ONDAVA

Krajské centrum sociálnych služieb ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov
IČO: 00035777

①

PaedDr. Štefan Čarný riaditeľ

Zamestnanec

KCSS ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1
075 01 Trebišov

V Trebišove, dňa

VEC: Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna

Týmto žiadam organizáciu KCSS ZEMPLÍN ako zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna na deň
v zmysle platnej Kolektívnej zmluvy na obd.01.07.2026-30.06.2027, článok 35.

.....
podpis zamestnanca

Vyjadrenie vedúceho úseku: *súhlasím/nesúhlasím
*hodiace podčiarknuť

KCSS ZEMPLÍN
Jilemnického 1707/1
075 01 Trebišov

V Trebišove, dňa

VEC: Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna

Týmto žiadam organizáciu KCSS ZEMPLÍN ako zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna na deň
v zmysle platnej Kolektívnej zmluvy na obd.01.07.2026-30.06.2027, článok 35.

.....
podpis zamestnanca

Vyjadrenie vedúceho úseku: *súhlasím/nesúhlasím
*hodiace podčiarknuť