

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2026

zmluvné strany

Kúpeľno-liečebný ústav MV SR ARCO Trenčianske Teplice
zastúpený
riaditeľkou Katarínou HALASOVOU

a

Základná organizácia Odborového zväzu polície v Slovenskej republike
č. 8/76 Kúpeľno-liečebný ústav MV SR ARCO Trenčianske Teplice
zastúpená
predsedníčkou Alenou Vojtkovou

podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

u z a t v á r a j ú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
Rok 2026

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Táto kolektívna zmluva (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvárajú v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Kúpeľno-liečebným ústavom ARCO Trenčianske Teplice (ďalej len „zamestnávateľ“) a Základnou organizáciou Odborového zväzu polície v Slovenskej republike č. 8/76 Kúpeľno-liečebný ústav ARCO Trenčianske Teplice (ďalej len „odborová organizácia“).
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu a upravuje priaznivejšie podmienky výkonu pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní na základe Mzdového predpisu zamestnávateľa, vydaného v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii.
- (3) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, odborová organizácia bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.
- (4) Odborová organizácia je riadnym účastníkom vnútorného pripomienkového konania k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov a interných aktov riadenia.
- (5) Ak má byť všeobecne záväzný právny predpis alebo interný predpis prerokovaný odborovým orgánom alebo si vyžaduje súhlas odborového orgánu, zamestnávateľ je povinný obrátiť sa s touto požiadavkou na odborovú organizáciu.
- (6) Ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborovej organizácie, zamestnávateľ bude konať podľa § 232 ods. 1 Zákonníka práce za zamestnancov s predsedom odborovej organizácie alebo ním poverenou osobou.

Čl. 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

- (1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu ako príslušný odborový orgán za oprávnených zástupcov pri kolektívnom vyjednávaní.
- (2) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa navzájom zaväzujú rešpektovať postavenie a právomoci zamestnávateľa a odborovej organizácie, vyplývajúcej z platných právnych predpisov a z tejto kolektívnej zmluvy a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách a podujatiach odborárskej výchovy.

- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda odborovej organizácie bude mať na administratívnu odborársku prácu vyčlenený jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac. Uvedené dni sa mu v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.
- (5) Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborovej organizácie zastupujúcich zamestnancov za ich námety a kritické pripomienky a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (6) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v mesačných zrážkach z čistej mzdy členom odborovej organizácie na základe predchádzajúceho individuálneho písomného súhlasu vo výške 0,8% z čistej mzdy, v podiele 70% na účet odborovej organizácie a 30% na účet Odborového zväzu polície v Slovenskej republike.
- (7) Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na pracovné porady, na programe ktorých sú otázky ekonomických, pracovnoprávnych, mzdových a sociálnych záujmov zamestnávateľa. Včas mu poskytne k tomuto programu všetky informácie a písomné podklady. Zamestnávateľ bude pri rozhodovaní prihliadať na stanoviská a návrhy zástupcu odborovej organizácie.
- (8) Zamestnávateľ oboznámi zástupcu odborovej organizácie o vytváraní pracovných miest, včas mu poskytne všetky informácie a písomné podklady uchádzačov o zamestnanie. Zamestnávateľ bude pri rozhodovaní prihliadať na stanoviská a návrhy zástupcu odborovej organizácie.

Čl. 3 **Pracovnoprávne vzťahy**

- (1) Zamestnávateľ prerokuje s predsedom odborovej organizácie alebo ním poverenou osobou navrhované zmeny najmenej 30 dní pred ich uskutočnením, ak sa s prihliadnutím ich charakter a rozsah nedohodne inak. Časová lehota začína plynúť dňom prvého prerokovania na príslušnej úrovni riadenia. V prípade, že členom pracovnej skupiny na útvare, ktorý pripravuje organizačnú zmenu, je aj zástupca odborového zväzu, je možné po dohode túto lehotu skrátiť.
- (2) Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.
- (3) Zamestnávateľ pri vykonaní akejkoľvek zmeny pracovného poriadku a mzdového predpisu oboznámi odborovú organizáciu.
- (4) Ustanovený denný pracovný čas je spravidla od 6,30 hod. do 14,30 hod. V tomto čase je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
- (5) Pre účely vykazovania služobných ciest a ďalších prekážok v práci je pracovný čas spravidla od 07,00 hod. do 15,00 hod.
- (6) V letnom období, ak nie je možné zabezpečiť, aby nebola prekračovaná únosná tepelná záťaž na pracoviskách, na ktorých nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy počas dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presahuje 30° C, môže zamestnávateľ zamestnancom skrátiť pracovný čas, za podmienky, že zamestnanec odpracoval 6 hodín a ak mu to umožňuje charakter a povaha jeho práce. Takéto skrátenie

pracovného času sa eviduje v elektronickom dochádzkovom systéme ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa.

(7) Zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa a ktorý splní podmienku nároku na vyššiu výmeru dovolenky podľa § 103 ods. 2 Zákonníka práce, bezodkladne doručí zamestnávateľovi podpísané čestné prehlásenie s uvedením danej skutočnosti.

(8) Podmienku nároku na dovolenku vo výmere päť (5) týždňov v kalendárnom roku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(9) Dovolenka zamestnanca pracujúceho striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke v 12 hodinových zmenách, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa a je vo výmere šesť týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 19,5 zmien. Dovolenka zamestnanca pracujúceho striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke v 12 hodinových zmenách, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka nedovŕši 33 rokov veku je vo výmere päť týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 16 zmien.

(10) Zamestnávateľ na požiadanie odborovej organizácie písomne informuje odborovú organizáciu

a) polročne:

- o vybraných ekonomických ukazovateľoch, o nákladoch, mzdových nákladoch, priemernej mesačnej mzde, hospodárskom výsledku a pod.,
- o počte zamestnancov,
- o dojednaných nových pracovných miestach a to osobitne o pracovných pomeroch dojednaných na dobu určitú, na neurčitý čas, na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas, o vedľajšej činnosti o dohodách o vykonaní práce a o pracovnej činnosti,
- o všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti prerokovania.

b) ročne:

- o pláne spoločnosti.

(11) Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, 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 poskytne zamestnancovi odstupné vo výške desať násobku jeho priemerného mesačného zárobku, okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v § 76 ods. 3 Zákonníka práce.

(12) Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy:

- a) pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku,
- b) na sprevádzanie dieťaťa pri nástupe do prvého ročníka základnej školy v prvý školský deň v nevyhnutnom rozsahu, pracovné voľno patrí len jednému z rodičov.

(13) Zamestnancovi patrí pracovné voľno bez náhrady mzdy pri starostlivosti o:

- a) zdravotne postihnuté dieťa alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac troch mesiacov v kalendárnom roku,
- b) chorého manžela, druhu, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodičia jeho manžela alebo druhu a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom

zdravotnom stave, vyžadujúcom si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrujúceho lekára, v rozsahu najviac päť pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia, pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ak sú obidvaja zamestnancami zamestnávateľa, ktorý je zamestnancom.

- (14) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce je dva mesiace.
- (15) Ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je dva mesiace.
- (16) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na štyri pracovné dni v kalendárnom roku.
- (17) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na rekreáciu za podmienok a rozsahu ustanovenom v § 152a Zákonníka práce. Zamestnanec je povinný doručiť zamestnávateľovi písomnú žiadosť o príspevok, spolu s dokladmi o oprávnených výdavkoch v lehote na to určenej.
- (18) V prípade hromadného výskytu infekčných, bakteriálnych, vírusových a iných prenosných ochorení je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov, najmä vykonaním preventívnych opatrení, vybavením pracovísk dezinfekčnými prostriedkami a inými prostriedkami na zabránenie šírenia takýchto ochorení.
- (19) Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

Čl. 4 Odmeňovanie

- (1) Zamestnávateľ prerokuje návrh rozpočtu a rozpis rozpočtu s odborovou organizáciou.
- (2) Zamestnávateľ predloží na vyžiadanie odborovej organizácie prehľad a potrebné podklady o čerpaní prostriedkov, odmien zamestnancov v prípade, ak finančná situácia vzhľadom na plán rozpočtu umožní tvorbu odmien.
- (3) Zamestnávateľ zachová zamestnancovi od 1. januára 2026 priznaný osobný príplatok v sume 100 eur na ocenenie kvality vykonávanej činnosti a osobných schopností zamestnanca, ktorý mu bol priznaný do 31. decembra 2025. Zamestnávateľ prizná pri nástupe nového zamestnanca do pracovného pomeru osobný príplatok v sume 100 eur.
- (4) Výšku osobného príplatku pred jeho znížením alebo zvýšením prerokuje zamestnávateľ v súlade s osobitným predpisom¹ s odborovou organizáciou.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, ak jeho pracovný pomer trvá dlhšie ako 12 mesiacov vo výške:
 - a) 50% jeho priemernej mzdy pri trvaní pracovného pomeru v KLÚ MV SR ARCO menej ako päť rokov,
 - b) 100% jeho priemernej mzdy pri trvaní pracovného pomeru v KLÚ MV SR ARCO najmenej päť rokov.

¹ Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

- (6) Mzda bude zamestnancovi vyplatená najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že návrh mzdového predpisu zamestnancov zamestnávateľa prerokuje s odborovou organizáciou.
- (8) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi peňažné plnenie za prácu podľa § 118 ods. 4 písm. a) a b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.
- (9) Prejednanie písomného upozornenia o porušení pracovnej disciplíny bude prerokované za prítomnosti predsedu odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby. Vyjadrenie predsedu odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby bude súčasťou záznamu z prerokovania.

Čl. 5

Sociálny fond a sociálna oblasť

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu podľa osobitného predpisu² je vo výške 1,17% zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy vo všetkých zmenách podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Formy stravovania budú s prihliadnutím na miestne podmienky a zdravotný stav zamestnancov dohodnuté s odborovou organizáciou.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že:
 - a) pri sprostredkovateľskej forme stravovania (gastrolístky) bude nominálna hodnota vo výške podľa Zákonníka práce v znení neskorších predpisov,
 - b) pri stravovaní v Kúpeľno-liečebnom ústave MV SR ARCO bude nominálna hodnota hlavného jedla vo vlastnom zariadení vo výške podľa Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
- (4) V prípade žiadosti zamestnanca o diétne stravovanie, doloženej písomným odporúčaním všeobecného lekára (ošetrojúceho lekára) na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, bude umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania (gastrolístky). Ošetrojúci lekár v písomnom potvrdení uvedie, na ktoré časové obdobie odporúča zamestnancovi diétne stravovanie.
- (5) Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Ak pracovná zmena trvá viac ako 17,5 hodiny zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie tretieho teplého jedla.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS.

²Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

(7) Výška náhrady příjmu při dočasnej pracovnej neschopnosti na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz zamestnanca je prvé tri dni 30% denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do štrnásteho dňa 60% denného vymeriavacieho základu.

(8) Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí zamestnancovi, ktorý v čase poukázania finančných prostriedkov na účet žiadateľa, nie je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, okrem zamestnanca, u ktorého je príspevok súčasťou jeho poslednej mzdy od zamestnávateľa.

(9) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond bude rozdelený nasledovne:

1. 80% na stravovanie.

2. 20% na regeneráciu pracovných síl.

a) 80% z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie. Zamestnávateľ bude prispievať na jedno jedlo max. 55% ceny stravného podľa Zákona č. 283/2002 o cestovných náhradách. Zo sociálneho fondu bude prispievať zamestnancom na stravovanie 0,90 eur na jedno jedlo.

b) 20% z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na regeneráciu pracovných síl, bez predloženia dokladu.

c) zamestnávateľ po vzájomnej dohode umožní využívať svojim zamestnancom a ich rodinným príslušníkom, ktorí žijú s ním v spoločnej domácnosti vlastné zariadenie v rámci voľných kapacít na regeneráciu pracovnej sily bezodkladne kúpeľné procedúry na vodoliečbe a elektroliečbe.

d) zamestnávateľ je povinný zriadiť sociálnu komisiu. Komisia je päť členná. Predsedom sociálnej komisie je ekonóm, štyria členovia sú zamestnanci jednotlivých oddelení. Zápisnicu vypracuje odborný referent personalista.

e) z dôvodu uspokojenia potrieb zamestnancov, po schválení sociálnou komisiou je možné presúvať finančné prostriedky sociálneho fondu medzi jednotlivými položkami uvedenými v písm. a) nečerpanými v plánovanom rozsahu.

f) z príspevkov zo sociálneho fondu vyplácaných vo forme peňažného a nepeňažného plnenia (okrem príspevkov, ktoré sú od dane zo závislej činnosti oslobodené podľa § 5 ods. 7 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov) sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov³.

³Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Čl. 6 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami.
- (2) Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy, o predložennom písomnom návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od jeho doručenia.
- (3) Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme a schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva.
- (4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami.
- (5) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2026.
Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026.
- (6) Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z toho pre zamestnávateľa dva rovnopisy a dva rovnopisy pre odborovú organizáciu.

V Trenčianskych Tepliciach, dňa 17.12.2025

Č. p.: OZP ARCO 876 – 2/2025

Katarína Halasová
riaditeľka

Alena Vojtková
predsedníčka