

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

**Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov Kaštieľ**, Hlavná 13, Stupava  
zastúpená Mgr. Janou Gavorníkovou, riaditeľkou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb a zariadení pre seniorov Kaštieľ**,  
Hlavná 13, Stupava,  
Zastúpená Mgr. Renátou Biksadskou, predsedníčkou,  
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

**k o l e k t í v n u z m l u v u**

## **Časť I** **Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje najmä:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- pracovné a platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- všetkých zamestnancov zamestnávateľa zamestnaných v pracovnom pomere,
- ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy

### **Článok 4**

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

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

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za jediného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní a zároveň uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

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

#### **Článok 6**

- 1) Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
- 2) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Súčasne podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu bežné kancelárske potreby a prístup k telefónnej linke, internetovému spojeniu, tlačiarňi a rozmnožovacej technike.
- 3) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na určenom mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

#### **Článok 7**

- 1) Činnosť funkcionárov Výkonného výboru odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, práva na informáciu, kontrolná činnosť. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
- 2) Zamestnávateľ poskytne funkcionárom Výkonného výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 20 hodín mesačne na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie, napr. účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a akciách, a pod.
- 3) Zamestnávateľ poskytne funkcionárom Výkonného výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na odborovom vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytnutého podľa bodu 2) tohto článku.

## Článok 8

- 1) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

## Článok 9

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

## Článok 10

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1% jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí základná odborová organizácia.

## Článok 11

- 1) Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
- 2) Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
- 3) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## **Článok 12**

### **Spolurozhodovanie**

- 1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
- 2) Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:
  - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
  - b) vydanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
  - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
  - d) pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 ZP),
  - e) začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
  - f) rozdelenie pracovnej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
  - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
  - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
  - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 - 5 ZP),
  - j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.),
  - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia (§ 98 ods. 9 ZP),
  - l) určenie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 ZP),
  - m) hromadné určenie čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
  - n) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
  - o) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
  - p) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 ZP),
  - q) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany (§ 240 ods. 9 ZP),
  - r) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (zákon 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).
- 3) Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.). Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu alebo doplnenie platného pracovného poriadku.

## **Článok 13**

### **Prerokovanie**

- 1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode.

Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.

- 2) Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - b) zásadné otázky 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
  - f) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- 3) Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
  - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP)
  - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
  - e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
  - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
  - i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
  - k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP).
  - m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca
  - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania
  - o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

## **Článok 14**

### **Informovanie**

- 1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
- 2) Zamestnávateľ na požiadanie predloží odborovej organizácii raz polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
- 3) Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
  - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
  - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
  - c) novo uzatvorené pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
  - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas, kratší pracovný čas a ustanovený pracovný čas (§ 48 ods. 8 ZP a § 49 ods. 6 ZP),
  - e) údaje potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
  - f) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
  - g) pravidelné zamestnávanie zamestnancov pracujúcich v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
  - h) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
  - i) zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné (§238 ods. 3 ZP).
  - j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP
  - k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

## **Článok 15**

### **Kontrolná činnosť**

- 1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
- 3) Odborová organizácia môže pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
  - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,

- b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
  - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - d) navrhovať uplatnenie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce z kolektívnych zmlúv,
  - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
- 4) Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

## **Článok 16**

### **Kolektívne vyjednávanie**

- 1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
- 2) Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. 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) Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. Pri rokovaní o návrhu kolektívnej zmluvy sa môžu popri výbore ZO zúčastňovať aj zástupcovia vyššieho odborového orgánu. Tento odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi vopred účasť zástupcu vyššieho odborového orgánu na rokovaní o návrhu kolektívnej zmluvy.
- 4) Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, za účelom uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
- 5) Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon č. 2/1991 Zb.").

## **Časť III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

## **Článok 17**

- 1) Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- 2) Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať



a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

- 3) 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.
- 4) Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz polročne informáciu o uzatvorených nových pracovných pomeroch.

## **Článok 18**

### **Pracovný čas**

- 1) Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a  $\frac{1}{4}$  hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne.
- 2) Zamestnávateľ zavedie po dohode s odborovou organizáciou pružný pracovný čas na pracoviskách, na ktorých tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas zamestnávateľ vymedzí v pracovnom poriadku.
- 3) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
- 4) Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.
- 5) Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
- 6) Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne, zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna, o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- 7) Rozvrhnutie pracovného času podľa jednotlivých pracovísk a pružný pracovný čas určuje pracovný poriadok.
- 8) Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny.
- 9) Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, týkajúcich sa sústavného vzdelávania, 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.

- 10) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie s náhradou v sume funkčného platu zamestnanca (podľa § 140 ods. 4 Zákonníka práce)

## **Článok 19**

### **Prestávky v práci**

- 1) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase medzi 11.00 a 13.00 hod. Vybranej skupine zamestnancov zamestnávateľ predlžuje prestávku na odpočinok a jedenie v dĺžke 30 minút, pričom toto predĺženie je započítavané do pracovného času. Nárok na predĺženú prestávku majú zamestnanci v dennej zmene na pracovných pozíciách: sestra v 12-hodinových zmenách, opatrovatelka v 12-hodinových zmenách, upratovačka v 12-hodinových zmenách a informátor – kurič v 12-hodinových zmenách.
- 2) Táto prestávka sa môže čerpať v čase medzi 14.00 a 16.00 hod., ale nie je možné ju čerpať mimo pracoviska. Príslušní vedúci sú zodpovední za organizáciu čerpania predĺženej prestávky na odpočinok a jedenie a to tak, aby bol v plnom rozsahu zabezpečený chod pracoviska.

## **Článok 20**

### **Práca nadčas**

Práca nadčas sa nariaďuje iba v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce. Práca nadčas je vykonávaná iba na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom. Práca nadčas nemôže presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov.

## **Článok 21**

### **Dovolenka**

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka, za ktorý sa dovolenka poskytuje, dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- 2) Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Sú to vedúci oddelení ošetrovateľského úseku, sestry, praktické sestry - asistenti, opatrovatelky, fyzioterapeut. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
- 3) Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliadne na potreby prevádzky a na oprávnené záujmy zamestnanca.

## **Článok 22**

### **Študijné voľno**

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom sociálneho úseku (sociálni pracovníci, psychológ, zamestnanec rozvoja pracovných zručností a pokladník pre PSS) 5 dní pracovného voľna s náhradou platu, ktoré využijú na sústavné vzdelávanie v oblasti zvyšovania kvality poskytovania sociálnych služieb. Toto pracovné voľno nie je možné preniesť do ďalšieho kalendárneho roka, ani preplatiť v prípade, že nebude vyčerpané v určenom termíne.

## **Článok 23**

### **Prekážky v práci**

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
- 2) Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie sa neuplatňuje pružný pracovný čas.

## **Článok 24**

### **Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov**

- 1) Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o :
  - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
- 3) Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnancovi patrí odstupné podľa § 76.
- 4) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
- 5) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

## **Článok 25**

### **Organizačné zmeny**

- 1) Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú vzťahovať na všetkých zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje návrh ďalšieho uplatnenia príp. rekvalifikácie zamestnancov alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich prepustenia.
- 2) Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu organizačných zmien prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:
  - a) s oboma manželmi súčasne
  - 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.
- 3) Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.
- 4) Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

## **Článok 26**

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

- 1) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou, inak sú neplatné.
- 2) Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## **Článok 27**

### **Odstupné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov ustanovených v ZP § 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 prácu, odstupné vo výške:
  - a) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;

- b) trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
  - c) štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov;
  - d) päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v ZP § 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 prácu, odstupné vo výške:
- a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
  - c) trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
  - d) štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov;
  - e) päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer 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 orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške desaťnásobku funkčného platu. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

## **Článok 28**

### **Odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% a ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu.
- 3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## **Časť IV Platové podmienky**

### **Článok 29**

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
- 2) Zaráďovanie zamestnancov a ostatné mzdové náležitosti sú vykonávané v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

### **Článok 30 Tarifný plat**

- 1) Zamestnávateľ poskytuje 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.

### **Článok 31 Osobný príplatok**

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

### **Článok 32 Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

Zamestnávateľ v súlade s §11 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. vyplatí zamestnancom na pracovnej pozícii fyzioterapeut, údržbár – vodič, upratovačka – umývačka riadu, práčka, sociálny pracovník, inštruktor rozvoja pracovných činností a psychológ platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce vo výške 50€ mesačne. Zamestnancom na pracovnej pozícii sestra – vedúca oddelenia, sestra, praktická sestra – asistent a opatrovatelka vyplatí platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce vo výške 72 € mesačne.

### **Článok 33**

#### **Príplatok za zmennosť**

- 1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne (sestra, opatrovateľka, informátor, upratovačka - umývačka riadu, zamestnanci kuchyne, príp. ďalší v súlade s pracovným poriadkom), vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmennosť vo výške 35€ mesačne.

### **Článok 34**

#### **Kreditový príplatok**

Zamestnávateľ vyplatí zdravotníckemu zamestnancovi kreditový príplatok za sústavné prehľbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise. Podľa § 14 ods. 1 zák. 553/2002 patrí zamestnancovi kreditový príplatok vo výške 3% až 6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Kreditový príplatok je zamestnancovi vyplácaný vo výške 31 € mesačne.

### **Článok 35**

#### **Životné jubileum**

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jubilejnú odmenu pri príležitosti životného jubilea 50 rokov a 60 rokov veku vo výške:
  - a) pri odpracovaní do 1 roka (po ukončení skúšobnej doby) – 100,00 €
  - b) pri odpracovaní 1 - 3 rokov – 300,00 €
  - c) pri odpracovaní viac ako 3 rokov – odmenu vo výške funkčného platu
- 2) Do doby odpracovaných rokov sa nezapočítavajú predošlé pracovné pomery zamestnanca.
- 3) Zamestnávateľ kráti odmenu pri príležitosti životného jubilea zamestnanca úmerne k dĺžke dohodnutého pracovného času.
- 4) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie odmeny podľa §20 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Návrh na poskytnutie odmeny vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

### **Časť V**

#### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

### **Článok 36**

#### **Vzdelávanie**

- 1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po

celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

- 2) Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehĺbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov. Zdravotníckym zamestnancom, ktorých zamestnáva, umožní doplniť si odborné vzdelanie vyžadované podľa nariadenia vlády SR č.296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania v znení neskorších predpisov a zamestnancom ostatných kategórií umožní doplniť si vzdelanie v súlade s ustanoveniami zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách.
- 3) Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu; takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

### **Článok 37 Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí pracujú v rannej zmene alebo odpoľudňajúcej zmene stravovanie formou poskytnutia hlavného teplého jedla vo vlastnom zariadení. Zamestnancom, ktorí pracujú v nočnej zmene zamestnávateľ poskytuje elektronické stravovacie poukážky vo výške 6,23 €, alebo finančný príspevok na stravovanie vo výške 3,84 € (55% stravovacej poukážky a 0,41€ - príspevok zo sociálneho fondu).
- 2) Elektronické stravovacie poukážky, alebo finančný príspevok na stravovanie poskytne zamestnávateľ aj zamestnancom, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť stravovanie zabezpečované zamestnávateľom (§152 ods. 6 Zákonník práce). Toto potvrdenie je potrebné preukázať zamestnávateľovi minimálne každé 2 roky.
- 3) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom. Prácou mimo rámca rozvrhu pracovných zmien sa rozumie najmä práca nadčas a pracovná pohotovosť.
- 4) Zamestnávateľ prispieje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55% ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,41 €.
- 5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o ďalšiu prestávku v zmysle tejto kolektívnej zmluvy, alebo ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

### **Článok 38 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

- 1) Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej



neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpis (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

### **Článok 39** **Sociálny fond**

- 1) Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
  - a) povinného prídeltu vo výške 1 % a
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2) Použitie a čerpanie sociálneho fondu:
  - a) Príspevok na stravovanie – zamestnávateľ poskytuje zo SF zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške 0,41€. Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý je v hlavnom pracovnom pomere v DSS a ZpS Kaštieľ. Príspevok je čerpaný zo SF a jeho zúčtovanie sa vykonáva 1x mesačne prevodom na príjmový účet DSS a ZpS Kaštieľ. Podkladom pre výpočet výšky je výkaz o odobratých obedoch za príslušný mesiac s menovitým zoznamom zamestnancov.
  - b) Jednorázový príspevok 156,00 € - je vyplatený každému zamestnancovi, ktorý je v hlavnom pracovnom pomere v DSS a ZpS Kaštieľ a k 30.11. nie je na materskej a rodičovskej dovolenke. Táto suma je krátená vo vzťahu k dĺžke pracovného pomeru v danom roku a dĺžke pracovného času (kratší pracovný čas). Jednorázový príspevok je krátený aj o pracovnú neschopnosť, materskú, otcovskú a rodičovskú dovolenku dlhšie ako 1 mesiac. Dôvody krátenia sa kumulujú a zaokrúhľujú na celé mesiace. Tento príspevok slúži na regeneráciu pracovnej sily a je vyplatený v mesiaci december, zahrnutý do výplát za mesiac november.
  - c) zakúpenie kytice pri životnom a pracovnom jubileu – pri príležitosti životného jubilea (50 a 60 rokov) je zamestnancovi zakúpená kytica v maximálnej hodnote 20 €.
  - d) V prípade úmrtia zamestnanca v pracovnom pomere – je na pohreb zamestnanca zakúpená kytica v maximálnej hodnote 70 €.

### **Článok 40** **Doplnkové dôchodkové sporenie**

- 1) Zamestnávateľ umožňuje účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere a nie sú v skúšobnej dobe, a o účasť na dôchodkovom sporení prejavia záujem (ďalej len „DDS“).
- 2) Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami tak, aby zamestnanci mali možnosť zúčastniť sa na tomto sporení.
- 3) Zamestnávateľ uzatvára zamestnávateľské zmluvy so všetkými DDS.
- 4) Zamestnávateľ poskytne jednotlivým zamestnancom príspevok na DDS vo výške 2,00% z hrubej mzdy – ak sa zamestnanec podieľa mesačným príspevkom vo výške

minimálne 1,5% z hrubej mzdy.

- 5) Zamestnávateľ preruší platenie príspevku v situácii dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca, kedy nie je možné vykonať dohodnutú zrážku príspevku za zamestnanca.

## **Časť VI.**

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

#### **Článok 41**

##### **Povinnosti zamestnávateľa**

- 1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný 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. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
- 2) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (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 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- 3) Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon kontroly odborovej organizácie v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
- 4) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
- 5) Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
- 6) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
- 7) Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a prerokovať s nimi otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
- 8) Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva pracovnoprávnu ochranu obdobne ako

členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

## **Článok 42**

### **Kontrola odborovým orgánom**

- 1) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci 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 zisťovaní ich príčin
  - c) pri zistení podmienok, ktoré priamo ohrozujú zdravie alebo život zamestnancov, požadovať svojim opatrením prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa má práca prerušiť
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

## **Časť VII.**

### **Sťažnosti**

## **Článok 43**

- 1) Zamestnávateľ podľa svojich možností poskytne zamestnancom bezplatné poradenstvo týkajúce sa pracovnoprávnych vzťahov a odmeňovania za prácu, v záujme predchádzania konfliktným situáciám.
- 2) Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
- 3) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať, alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
- 4) Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, na riešenie sporu bude vytvorená zmierovacia komisia paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom dospieť k dohode. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode v primeranom čase, bude sa postupovať podľa zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

## **Časť VIII.**

### **Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 44**

- 1) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025.
- 2) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.
- 3) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.
- 5) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti a účinnosti.
- 6) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre odborovú organizáciu v rámci jeho pôsobnosti.

#### **Článok 45**

- 1) Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Stupave, dňa 23.12.2024

.....  
Mgr. Renáta Biksadská  
predseda odborovej organizácie

.....  
Mgr. Jana Gavorníková  
riaditeľka