

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme  
odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov  
v zariadeniach sociálnych služieb

uzatvorená na obdobie od 01. 01. 2023 – 31. 12. 2025

December 2022

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania  
v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce  
v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Domov dôchodcov a domov sociálnych služieb pre dospelých v Holíči  
zastúpený Mgr. et Mgr. Katarínou Švrčkovou, PhD., riaditeľkou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva  
a sociálnych služieb – Základná odborová organizácia pri DDS a DD Myjava  
zastúpená p. Annou Poliakovou, predsedom  
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

## Časť I.

### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

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/1-2200/90-1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 2002 vydanou Trnavským samosprávnym krajom č.j.2002/3685/12/OSP. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

#### Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou 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. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce verejnom záujme (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

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

#### Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

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

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

#### 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.



## Časť II.

### Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

#### Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené 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 resp. faxovej linke, internetovému spojeniu, tlačiarňi a rozmnožovacej technike.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

#### Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
3. Zamestnávateľ môže dať funkcionárovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

#### Článok 8

Funkcionári odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

#### Článok 9

1. Činnosť funkcionárov 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 a kontrolná činnosť.

2. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 7,5 hodín mesačne na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a akciách.

3. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom 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 1 tohto článku.

### **Článok 10**

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 11**

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

### **Článok 12**

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave najneskôr do 10 dní po vykonaní zrážky.

## **Časť III.**

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

### **Článok 13**

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 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať 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 14** **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) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- c) pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 ZP),
- d) začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- e) rozdelenie pracovnej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 a 4 ZP),
- i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- j) určenie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 ZP),
- k) hromadné určenie čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- l) dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie (§ 136 ods. 1 ZP),
- m) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 ZP),
- n) neospravedlnená absencia v práci (§ 144 ods. 7 ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany (§ 240 ods. 8 ZP).

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 15** **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 prihliadne 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

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

- a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) odmietnutie uzatvoriť pracovný pomer so žiakom učilišťa, ktorý sa u zamestnávateľa pripravoval na povolanie (§ 53 ods. 1 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) podmienky stravovania (§ 152 ods. 7 ZP),
- i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 ZP),
- j) opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- k) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§ 191 ods. 4 ZP),
- l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

## Článok 16 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 predloží odborovej organizácii polročne vyhodnotenie sociálneho fondu a plnenie kolektívnej zmluvy.

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 pracovnoprávných 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. 8 ZP),
- e) využívanie práce dočasných zamestnancov (§ 58 ods. 12 písm. d) ZP),
- f) údaje potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- h) pravidelné zamestnávanie zamestnancov pracujúcich v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP).

## **Článok 17**

### **Kontrolná činnosť**

1. 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 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 18**

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

### **Článok 19**

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.

### **Článok 20**

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.

### **Článok 21**

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

### **Článok 22**

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii štvrťročne (po skončení štvrťroku) informáciu o pohybe zamestnancov.

### **Článok 23 Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 ¼ 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 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.

### **Článok 24 Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 1 týždňa navyše patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka, za ktorý sa dovolenka poskytuje, dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa.

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. 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 dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

## **Článok 25**

### **Pracovné voľno**

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.

## **Článok 26**

### **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 prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov zmenia pracovné podmienky zamestnanca výrazne v jeho neprospech a zamestnanec so zmenou pracovných podmienok nesúhlasí, pracovný pomer skončí zamestnávateľ z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. b).

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 27**

### **Organizačné zmeny**

1. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú vzťahovať na zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje návrh ďalšieho uplatnenia príp. rekvalifikácie



zamestnancov alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich prepustenia.

2. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu organizačných zmien prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer

- a) s obomi 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. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm.

a) a b) ZP je výpovedná doba

a) zamestnanca, ktorý u zamestnávateľa odpracoval menej ako päť rokov 2 mesiace,

b) zamestnanca, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej päť rokov 3 mesiace.

## Článok 28

### Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou, inak sú neplatné. Ak odborová organizácia neprerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní od doručenia písomnej žiadosti, platí, že k prerokovaniu došlo.

## Článok 29

### Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné:

- a) 2 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) 3 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) 4 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) 5 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

- a) 2 násobku funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky
- b) 3 násobku funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- c) 4 násobku funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) 5 násobku funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

e) 6 násobku funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa 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 11 násobku funkčného platu.

### **Článok 30** **Odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak o to požiada, pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške:

a) 2 násobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a jeho pracovný pomer trval menej ako desať rokov.

b) 3 násobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a jeho pracovný pomer trval desať rokov a viac.

Odchodné nepatrí zamestnancovi, ak pracovný pomer skončil podľa §68 odst. 1, t. j. bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo závažne porušil pracovnú disciplínu.

### **Časť V.** **Odmeňovanie zamestnancov**

#### **Článok 31**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto Kolektívnej zmluvy, Pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu – Platového poriadku.

### **Časť VI.** **Sociálna oblasť**

#### **Článok 32** **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. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec spĺňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto



zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.

3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov. Zdravotníckym zamestnancom, ktorých zamestnáva, umožní doplniť si odborné vzdelanie vyžadované podľa nariadenia vlády SR č. 742/2004 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 v znení neskorších predpisov.

4. 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 33 Stravovanie**

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, stravovanie formou poskytnutia hlavného teplého jedla v jedálni v zariadení.

Zamestnancovi na nočnej a odpoľudňajšej zmeny je vyplácaný finančný príspevok na stravovanie vo výške 55% zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín.

Počas čerpania riadnej dovolenky, práceneschopnosti, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci nie je nárok na stravovanie.

### **Článok 34 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, ktorej výška je v období

a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a

b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

### **Článok 35 Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ má uzatvorenú s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Čakacia doba je 3 mesiace.

Príspevky platené zamestnávateľom za zamestnancov, ktorí sú poistencami budú v pomere 1:1 k výške príjmu zamestnanca, maximálna výška 3 % zo základne zamestnanca

a minimálna 2%

2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorá bola dohodnutá v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2008 zostáva zachovaná; to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

### **Článok 36 Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:

a) povinného prídeltu vo výške 1% a

b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05.%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. 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 (príloha č.1).

### **Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

#### **Článok 37**

Zamestnávateľ 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 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 „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

#### **Článok 38**

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby zaktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. Táto povinnosť sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 11 zamestnancov.

2. 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. l) zákona č. 124/2006 Z. z..

#### **Článok 39**

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



## Článok 40

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného, alebo viacerých zástupcov zamestnancov pre BOZP. Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP nesmie zastupovať viac ako 50 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
- 3 Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako funkcionári odborovej organizácie.

## Článok 41

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 vyšetrení,
- 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) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
- e) na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

## Časť VIII.

### Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

## Článok 42

Postup pri kolektívnych nárokoch bude nasledujúci:

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.

## Časť IX.

### Záverečné ustanovenia

## Článok 43

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná v období od 01. 01. 2023 do 31. 12. 2025
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. Zmeny a doplnky tejto Kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.

3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa uzavretia.

4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiada. Každý novoprijatý zamestnanec je povinný sa s Kolektívnou zmluvou oboznámiť.

5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných dostane dva exempláre.

6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Senici, dňa 14.12.2020

Domov dôchodcov č.2  
a domov  
sociálnych služieb pre dospelých  
Kátovská 21, 908 51 Holíč

...  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

org. č. 0000-30302  
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ  
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA  
DOMOV DŮCHODCOV A DOMOV DŮCHODCOV  
901 01 MYJAVÁ 1, Staromyjarská 77

...  
príslušný odborový predstaviteľ



## **Zásady použitia sociálneho fondu**

### **1. Stravovanie**

- zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie z nákladov v plnej výške hodnoty jedla.

- zabezpečí občerstvenie pri slávnostnom stretnutí zamestnancov

Príspevok zo sociálneho fondu sa nebude vyplácať dôchodcom.

### **2. Sociálna výpomoc**

- zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc pri úmrtí manžela ( ky ) a nezaopatreného dieťaťa vo výške 500,- €

- pri nepriaznivých životných situáciách podľa rozhodnutia sociálnej komisie do výšky max. 2 000,- €

- pri živelných pohromách podľa rozhodnutia sociálnej komisie do výšky max. 2 000,- €

O sociálnu výpomoc žiada zamestnanec na doporučenom tlačive, ktoré sú súčasťou týchto zásad - príloha č. 2) a schvaľuje ju sociálna komisia.

Sociálna komisia je v zložení: personálno-mzdový pracovník, vedúci ekonóm a zástupca odborov.

### **3. Kultúrna a športová činnosť**

Odborová organizácia zorganizuje v spolupráci so zamestnávateľom deň detí, brano-športový deň pre zamestnancov, jednodňový zájazd spojený s návštevou kultúrneho podujatia, kultúrne a športové vyžitie.

### **4. Odmeny pri životných a pracovných jubileách**

- |   |         |
|---|---------|
| - pri dosiahnutí 50 rokov veku          | 50,- €  |
| - pri dosiahnutí 55 rokov veku          | 100,- € |
| - pri dosiahnutí 60 rokov veku          | 150,- € |
| - pri dosiahnutí 65 rokov veku          | 150,- € |
| - pri dosiahnutí 70 rokov veku          | 200,- € |
| - po odpracovaní 10 rokov v organizácii | 50,- €  |
| - po odpracovaní 15 rokov v organizácii | 100,- € |
| - po odpracovaní 20 rokov v organizácii | 120,- € |

- po odpracovaní 25 rokov v organizácii 150,- €
- po odpracovaní 30 rokov v organizácii 200,- €
- po odpracovaní 35 rokov v organizácii 250,- €
- po odpracovaní 40 rokov v organizácii 300,- €
- po odpracovaní 45 rokov v organizácii 350,- €
- pri ukončení prvého zamestnania v súvislosti s odchodom do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku 100,- €

Návrh odmeny predkladá na doporučenom tlačive – príloha č. 3) zástupca odborov a schvaľuje ju riaditeľka.

### **5. Príspevky na regeneráciu pracovnej sily**

- zamestnávateľ poskytne v letných mesiacoch pitný režim
- zabezpečí regeneračný pobyt a pod.
- príspevok na rekreáciu v zmysle Zákona č. 152/1994 § 7 ods. 1e) o Sociálnom fonde  
(nad rozsah ustanovený v Zákone 311/2001 ZP § 152a) vo výške 50,- € pre zamestnancov v evidenčnom počte (nárok nemajú zamestnanci na materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenke a zamestnanci pracujúci na dohodu)

### **6. Vecné dary**

- zamestnávateľ poskytne zamestnancom vianočný balík do výšky 50,- €
- vecný dar pri slávnostnom stretnutí zamestnancov do výšky 50,- €

### **7. Ostatné čerpanie**

- zahŕňa poplatky banke a podobne



Meno a priezvisko: .....

Dátum narodenia: .....

Organizácia: Domov dôchodcov a domov sociálnych služieb pre  
dospelých, Kátovská 21, 908 51 Holíč

Vstup do organizácie: .....

### Žiadosť o poskytnutie sociálnej pomoci

V zmysle Kolektívnej zmluvy a Zásad čerpania sociálneho fondu, Vás týmto žiadam  
o sociálnu pomoc pri .....  
.....  
.....

vo výške ..... €

slovom: .....

V ....., dňa .....  
(podpis žiadateľa)

Stanovisko sociálnej komisie: \*komisia súhlasí – komisia nesúhlasí

Podpisy sociálnej komisie: personálno–mzdový pracovník .....  
vedúci ekonóm .....  
zástupca odborov .....

Stanovisko riaditeľky: \*súhlasím – nesúhlasím .....  
(podpis)

\* nehodiace prečiarknúť

### Návrh odmeny

V zmysle Kolektívnej zmluvy a Zásad čerpania sociálneho fondu navrhujem zamestnancovi:

Meno a priezvisko: .....  
Dátum narodenia: .....  
Organizácia: Domov dôchodcov a domov sociálnych služieb pre  
dospelých, Kátovská 21, 908 51 Holíč  
Vstup do organizácie: .....

- \* - odmenu pri životnom jubileu ..... rokov
  - \* - odmenu pri pracovnom jubileu ..... rokov v organizácii, ktoré dovŕši dňa .....
  - \* - odmenu pri ukončení prvého zamestnania v súvislosti s odchodom do \*starobného, \*predčasného starobného alebo \*invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%.
- Dôchodok priznaný od .....

vo výške: .....

V ....., dňa .....

.....  
(podpis zástupcu odborov)

Stanovisko riaditeľky: \*súhlasím – nesúhlasím

.....  
(podpis)

\* nehodiace prečiarknúť



## Jubilanti 2023

Meno a priezvisko

dátum narodenia

### 50 rokov

1. Katarína Chytilová
2. Jozef Maceha
3. Anna Psárska

### 55 rokov

1. Vladimíra Dulíková

### 60 rokov

1. Anastázia Hrazdilová
2. Iveta Petržalková
3. Pavla Nemčovská
4. Bc. Mária Slobodová

### 10 rokov v organizácii

1. Marie Zamrzlová
2. Dana Šarová
3. Mgr. Zuzana Heráková
4. Iveta Petržalková
5. Ľudmila Janíčková

### 15 rokov v organizácii

1. Mgr. Jana Vaňková
2. Silvia Jantusová

### 25 rokov v organizácii

1. Mgr. Tomáš Blažek

### 30 rokov v organizácii

1. Katarína Zelenková
2. Božena Kotvanová

