

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

## **na rok 2026**

uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 552/2003 Z. z. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov medzi:

**Domov sociálnych služieb pre dospelých Lehnice**, Hlavná 588, 930 37 Lehnice,  
zastúpený riaditeľkou  
**Mgr. Kristínou Berceliovou**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva  
a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb pre dospelých Lehnice**,  
zastúpená predsedníčkou  
**Editou Pagáčovou**  
(ďalej len „odborová organizácia“)

### **PRVÁ ČASŤ**

#### **Všeobecné ustanovenia**

##### **Čl. 1**

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2026 do 31. decembra 2026.

##### **Čl. 2**

1. Obsahom tejto kolektívnej zmluvy je výhodnejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis v súlade s uvedeným zákonom. Táto kolektívna zmluva upravuje aj vzájomné vzťahy zmluvných strán.

### **Čl. 3**

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí majú so zamestnávateľom založený pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy (ďalej len „zamestnanec“), ak táto kolektívna zmluva neustanovuje inak.

### **Čl. 4**

1. 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.

## **DRUHÁ ČASŤ**

### **Vzájomné vzťahy zmluvných strán**

### **Čl. 5**

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.

### **Čl. 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 miestnosť s nevyhnutným technickým vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, ako aj náklady telekomunikačných a spojových služieb.
- 3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

### **Čl. 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 pracovnoprávnu 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.

### **Čl. 8**

1. 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.

### **Čl. 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 organizácie 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.

### **Čl. 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 prípadne 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.

### **Čl. 11**

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

### **Čl. 12**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky

zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 dní odo dňa ich zrazenia zo mzdy. Člen, zamestnanec v pracovnom pomere, platí základný členský príspevok vo výške 1% z jeho čistej mesačnej mzdy u zamestnávateľa.

## **TRETIA ČASŤ**

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

#### **Čl. 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-ich kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

#### **Čl. 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) pravidiel 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 dovoleniak (§ 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.

## Čl. 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, splynutie, 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) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- g) podmienky stravovania (§ 152 ods. 7 ZP),
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 ZP),
- i) opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- j) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§ 191 ods. 4 ZP),
- k) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

## **Čl. 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) údaje potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 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).

## Čl. 17

### Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných 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.

## Čl. 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-ich 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.“).

## ŠTVRTÁ ČASŤ

### Zamestnanosť a pracovné podmienky

## Čl. 19

1. 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.
2. 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.
3. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných miestach na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.
4. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz polročne informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch.

## Čl. 20

### Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny 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 pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankyň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
3. 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.
4. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom nad rozsah prevádzkového času v príslušnom kalendárnom mesiaci. Práca nadčas môže byť zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, pričom takéto nariadenie musí mať písomnú formu a byť schválené riaditeľom. Za prácu nadčas poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi prednostne náhradné voľno v dohodnutom termíne. Náhradné voľno sa poskytuje v rozsahu 1 hodiny pracovného voľna za každú odpracovanú hodinu práce nadčas. Náhradné voľno musí byť vyčerpané najneskôr do uplynutia 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak zamestnancovi nie je poskytnuté pracovné voľno, za prácu nadčas mu patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 30 % jeho funkčného platu.

## Čl. 21

### Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnávateľ umožní čerpať dovolenku aj v dĺžke ½ dňa.
2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 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 dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

## Čl. 22

### 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.
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec stanovený Zákonníkom práce s náhradou mzdy zamestnancom starajúcim sa o nezaopatrené dieťa vo veku do 15 rokov vrátane (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) v rozsahu 1 deň za kalendárny polrok. Voľno sa poskytuje najmä v čase prerušenia školskej dochádzky (prázdniny). Ak je v rodine viac detí vo veku do 15 rokov, voľno platí len na jedno dieťa. Nevyčerpané voľno nie je možné kumulovať a prevádzať do nasledujúceho kalendárneho polroka.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri darovaní krvi v rozsahu 1 deň.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zdravotné pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dní za kalendárny rok. Nevyčerpané zdravotné pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho kalendárneho roka.

## Čl. 23

### Náhrada mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu za 1. až 14. deň dočasnej pracovnej neschopnosti.

## Čl. 24

### Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa

1. 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.

## Čl. 25

### Odstupné

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

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

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

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

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako dvadsať,

e) pätnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

## **Čl. 26**

### **Odchodné**

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, a to celkom v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce, a to celkom v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.

## **Čl. 27**

### **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2025 je 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Tento príspevok neprináleží zamestnancovi počas skúšobnej doby.

## **PIATA ČASŤ**

### **Odmeňovanie zamestnancov**

## **Čl. 28**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku v sume jeho základnej zložky mzdy. Odmena bude vyplatená v mzde za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol vek 50 rokov alebo 60 rokov.

3. Odmena uvedená v ods. 3 tohto článku neprináleží zamestnancovi:

- a) v skúšobnej lehote,
- b) vo výpovednej lehote,
- c) ktorý je zamestnaný na dobu určitú a zároveň pracovný pomer trvá menej ako 2 roky.

## **ŠIESTA ČASŤ**

### **Sociálna oblasť**

#### **Čl. 29**

##### **Vzdelávanie**

1. 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.
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.
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.

#### **Čl. 30**

##### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí pracujú v rannej zmene alebo odpoľudňajšej zmene stravovanie formou poskytnutia hlavného teplého jedla v jedálni zariadenia.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,31 € na jedno hlavné jedlo za pracovný deň.

#### **Čl. 31**

##### **Tvorba a čerpanie sociálneho fondu**

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ v súlade s § 3 zákona č. 152/1994 Z. z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov ako úhrn:
  - a) povinného prídeltu vo výške 1 %,
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - c) zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roku.

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.

### **Čl. 32**

1. Z prostriedkov sociálneho fondu možno v rámci sociálnej výpomoci poskytnúť zamestnancovi jednorazový finančný príspevok:

- a) pri životnom jubileu v sume 100 Eur. Za jubileum sa považuje dovŕšenie 20, 30, 40, 50, 60... rokov veku,
- b) pri narodení dieťaťa zamestnancovi v sume 100 Eur,
- c) pri prvom ukončení pracovného pomeru v súvislosti nadobudnutia nároku na starobný dôchodok v sume 100 Eur,
- d) pri uzavretí manželstva v sume 100 Eur,
- e) pri úmrtí rodinného príslušníka v sume 100 Eur. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel/manželka, rodič a dieťa.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom z prostriedkov sociálneho fondu jednorazový finančný príspevok pri príležitosti ich pracovného jubilea za odpracované roky nasledovne:

- a) pri pracovnom jubileu 10 rokov vo výške 100 Eur,
- b) pri pracovnom jubileu 15 rokov vo výške 150 Eur,
- c) pri pracovnom jubileu 20 rokov vo výške 200 Eur,
- d) pri pracovnom jubileu 25 rokov vo výške 250 Eur,
- e) pri pracovnom jubileu 30 rokov vo výške 300 Eur,
- f) pri pracovnom jubileu 35 rokov vo výške 350 Eur,
- g) pri pracovnom jubileu 40 rokov vo výške 400 Eur,
- h) pri pracovnom jubileu 45 rokov vo výške 450 Eur.

### **Čl. 33**

1. Zamestnávateľ poskytne základnej odborovej organizácii príspevok zo sociálneho fondu na spoločenskú akciu organizovanú základnou organizáciou v spolupráci so zamestnávateľom alebo základnou organizáciou, v rámci finančných možností sociálneho fondu.

### **Čl. 34**

1 Zmluvné strany sa dohodli, že z prostriedkov sociálneho fondu môže byť poskytnutý príspevok:

- a) na úhradu za služby v súvislosti s prenájmom bazénov a športovísk a účasťou na wellness/fitness podľa výberu a dohody pre účely regenerácie pracovnej sily zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
- b) na úhradu za služby spojené so športovými, kultúrnymi, poznávacími a spoločenskými podujatiami organizovanými pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
- c) na zakúpenie permanentiek do divadla podľa výberu, prípadne vstupeniek na divadelné predstavenie a športové podujatie podľa záujmu zamestnancov,
- d) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
- e) vo forme sociálnej výpomoci zamestnancom, ktorí sa dostali do finančnej tiesne na základe ich odôvodnenej žiadosti (napr. v dôsledku živeľnej pohromy, vykradnutia bytu, úmrtia alebo invalidity v rodine atď.). Príspevok možno opakovane poskytnúť po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa poskytnutia predchádzajúceho príspevku.

## **SIEDMA ČASŤ**

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

#### **Čl. 35**

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.

#### **Čl. 36**

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. 1/ zákona č. 124/2006 Z. z.

### **Čl. 37**

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby.
2. Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vykonáva hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác podľa § 30 až 42 zákona č. 355/2007 Z. z.. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť uhrádza zamestnávateľ.

### **Čl. 38**

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného zástupcu 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.

### **Čl. 39**

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 vyšetrovaní,
- 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.

## **ÔSMA ČASŤ**

### **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

## **Čl. 40**

1. Zamestnávateľ podľa svojich možností poskytne zamestnancom bezplatné poradenstvo týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov a odmeňovania za prácu, v záujme predchádzania konfliktným situáciám.

## **Čl. 41**

1. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledovný:

Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenie 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 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.

2. 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.

3. Postup pri kolektívnych nárokoch bude nasledovný:

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. o kolektívnom vyjednávaní v aktuálnom znení.

## **DEVIATA ČASŤ**

### **Záverečné ustanovenia**

## **Čl. 42**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2026, nadobúda účinnosť 1. januára 2026 a končí 31. decembra 2026.

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 15 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. 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.

4. Táto kolektívna zmluva je vypracovaná vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

5. 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 Lehniciach, dňa 29.12.2025

---

Mgr. Kristína Berceliová

DSS pre dospelých Lehnice – riaditeľka

---

Edita Pagáčová

predsedníčka odborovej organizácie