

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 sociálnych služieb pre dospelých v Zavare, Hlavná 1, IČO: 00611930,
zastúpený doc. PhDr. Annou Pavlovičovou PhD, riaditeľkou DSS

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb pre dospelých v Zavare, Hlavná 1
zastúpená Mgr. Soňou Maruniakovou, predsedníčkou ZOO pri DSS

na druhej strane

uzatvárajú

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

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

*pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona 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*

na roky 2025 - 2026

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. 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“), Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 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 na obdobie 01. 01. 2023 – 31. 08. 2024 (ďalej len „KZVS“).

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,
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.)

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. § 231 ods. 1 ZP.

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. Čl. 37 ods. 1 Ústavy SR, Dohovor MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať, § 1 ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku. Článok 10 Základných zásad ZP a § 230 ods. 2 ZP.

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. § 240 ods. 4 ZP

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. § 240 ods. 6 ZP

2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie. § 240 ods. 7 ZP.

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. 9 ZP, § 240 ods. 8 a 9 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. § 240 ods. 5 ZP.

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. § 240 ods. 1 ZP.

2. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 4 hodín mesačne na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a akciách. § 240 ods. 3 ZP.

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. § 138 ods. 1 ZP.

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 žiadosti zamestnanca zrazí 1% čistého príjmu zamestnanca a uvedenú čiastku bezplatne poukáže v najbližšom výplatnom termíne na určený účet vedený v peňažnom ústave ZOO. § 130 ods. 8 ZP.

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. § 229 ods. 4 a 6 ZP.

2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní, 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 dovoleniek (§ 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),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 ZP),
- n) neospravedlnená absencia v práci (§ 144 ods. 7 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, 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 pracovnoprávnych 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. 8 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 raz polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. § 238 ods. 2 ZP

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) novouzatvorené 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. ZP).

Článok 17

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 § 230 ods. 3 ZP a § 239 písm. a) ZP

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 15 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. § 47 ods. 2 ZP

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

Zamestnanci majú po skončení práce 15 min. na osobnú očistu. Tento čas sa im započítava do pracovného času. Dozor klientov však musí byť zabezpečený.

Článok 22

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom. § 48 ods. 8 ZP a § 49 ods. 8 ZP

Článok 23

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz polročne informáciu o novouzatvorených pracovných pomeroch.

Článok 24

Personálne normatívy

Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie poskytne zamestnancom raz polročne priebežnú informáciu o dodržiavaní maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného svojho zamestnanca a minimálny percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov podľa Prílohy č. 1. k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách (ďalej len zákon č. 448/2008 Z. z.), s cieľom splniť svoju zákonnú povinnosť v predstihu, najneskôr do 30. 6.

Článok 25

Podmienky kvality

1. Zamestnávateľ má spracovanú podľa Prílohy č. 2 zákona č. 448/2008 Z. z. Štandardy kvality poskytovanej sociálnej služby oblasť II – Personálne podmienky.

2. S prihliadnutím na ustanovenia § 229 ods. 2 a § 237 ZP, zamestnávateľ najneskôr do 30.4.2014 sprístupní zamestnancom spracovaný návrh podľa ods.1 tohto článku, aby k návrhu mohli predložiť svoje pripomienky a aby bolo možné prihliadnuť na ich stanoviská.

3. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 9 ods. 8 zákona č. 448/2008 Z. z. s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s Prílohou č. 2 zákona oboznámi svojich zamestnancov pre nich zrozumiteľnej forme.

II. oblasť – Personálne normatívy v členení podľa kritérií:

2. 1 Kritérium: Personál poskytovateľa sociálnej služby je vyškolený v oblasti základných ľudských práv a aktívne ich aplikuje pri poskytovaní sociálnej služby.
2. 2 Kritérium: Štruktúra a počet pracovných miest a kvalifikačné predpoklady na ich plnenie sú v súlade s § 84. Počet zamestnancov je primeraný počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám.
2. 3 Kritérium: Prijímanie zamestnancov a zaškoľovanie zamestnancov v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. 4 Kritérium: Ďalšie vzdelávanie a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov poskytovateľa sociálnej služby, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňa vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia.
2. 5 Kritérium: Program supervízie u poskytovateľa sociálnej služby.

Článok 26

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 vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne. Vyplýva z časti II. bod 1 KZVS.

2. Zamestnávateľ zavedie po dohode s odborovou organizáciou pružný pracovný čas na pracoviskách, na ktorých tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, ak o to požiada nadpolovičná väčšina zamestnancov týchto pracovísk. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas zamestnávateľ vymedzí v pracovnom poriadku. § 88 ods. 1 ZP

3. Zamestnávateľ pri zaradovaní 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. § 164 ods. 1, § 165 ZP

4. 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. § 164 ods. 2 ZP

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na konci pracovnej zmeny čas potrebný na osobnú očistu v trvaní 15 minút. Ide o zamestnancov na edukačno-zdravotníckom úseku, úseku upratovačiek, prácovne a údržby, pracovnej terapie, stravovacom úseku a sociálnom úseku.

Článok 27

Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

2. Zamestnávateľ pravidelne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 28

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je **5 týždňov**. Dovolenka vo výmere **6 týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka, za ktorý sa dovolenka poskytuje, dovŕši najmenej **33 rokov veku** alebo zamestnancovi mladšiemu ako 33 rokov, **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. § 106 ods. 2 ZP a § 107 ZP.
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. § 111 ods. 1 ZP.

Článok 29

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov. § 29 ods. 2 ZP
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením. § 29 ods. 2 ZP.
3. Ak sa prechodom práv a povinností z pracovnoprávných 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). § 29a ZP.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných 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. § 31 ods. 8 ZP.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak. § 31 ods. 7 ZP.

Článok 30

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. § 237 ods. 2 ZP.

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 živiteľom 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.

5. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba najmenej

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Článok 31

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. § 74 ZP.

Článok 32

Ponuková povinnosť

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť

predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

2. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.

Článok 33

Odstupné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým **skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné najmenej v sume

a) ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov patrí mu odstupné vo výške:

- patrí mu len 1 funkčný plat,

b) ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov patrí mu:

- 2 násobok funkčného platu,

c) ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov patrí mu:

- 3 násobok funkčného platu,

d) ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov patrí mu:

- 4 násobok funkčného platu,

alebo **pri skončení pracovného pomeru dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.

a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné najmenej v sume

a) ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky patrí mu:

- 1 funkčný plat,

b) ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov patrí mu:

- 2 násobok funkčného platu,

c) ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov patrí mu:

- 3 násobok funkčného platu,

d) ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov patrí mu:

- 4 násobok funkčného platu,

e) ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov patrí mu:

- 5 násobok funkčného platu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.

Článok 34

Odchodné

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 35

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu. § 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok 36

Tarifný plat

Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat zamestnancom podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 4 k nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 37

Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z. z. - vymedzujeme profesie:

- **Úsek stravovacej prevádzky,**
- **Úsek edukačno-zdravotnícky – pracovná pozícia: opatrovateľ,**
- **Úsek údržby a vrátnice,**
- **Úsek prácovne a šička,**
- **Úsek upratovačiek,**
- **Úsek pracovnej terapie.** Pre posun tarify rozhoduje **odborná profilácia** - nielen 150 h povinného kurzu, ale tiež odbornosť v iných kompetenciách pre rozvoj psychomotorického statusu a osobnostného statusu klienta, ktoré súvisia s celkovým rozvojom osobnosti, alternatívne terapeutické metódy.

Riaditeľka Domova sociálnych služieb v Zavare určila tarifný plat zamestnancom na stravovacom úseku DSS Zavar, ktorí sú zaradovaní do 1. a 2. platovej triedy príslušnej stupnice platových taríf na pozícii kuchár, pomocný kuchár.

Zamestnanci na týchto pozíciách sú od 01. 09. 2024 zaradovaní do najvyššieho platového stupňa príslušnej stupnice platových taríf nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe v zmysle § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 38

Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:

1. štatutárny orgán

2. vedúca ekonomického úseku
3. vedúca sociálneho úseku a kvality
4. hlavná sestra /vedúca edukačno-zdravotníckeho úseku/
5. denná sestra /vedúca úseku upratovačiek a prácovne/
6. vedúca pracovnej terapie
7. vedúca úseku údržby
8. vedúca stravovacej prevádzky
9. vedúca satelitného zariadenia

Článok 39 **Osobný príplatok**

Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov vyplatí zamestnancovi osobný príplatok v sume minimálne 10 eur mesačne.

Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Priznaný osobný príplatok môže zamestnávateľ odobrať iba po nesplnení kritérií, alebo pri nedostatku finančných prostriedkov, v takomto prípade je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť odôvodniť výboru ZOO.

Článok 40 **Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

Zamestnávateľ poskytne v súlade s ustanovením § 11 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa zákona č. 355/2007 z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia mesačne vo výške 5,9 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf.

Platová kompenzácia určená mesačnou sumou sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce poskytne zamestnávateľ pre tieto profesie: sestra, zdravotnícky asistent, praktická sestra, opatrovateľ, pracovník v práčovni, upratovačka, údržbár,

Článok 41 **Príplatok za zmennosť**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatok za zmennosť podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

a) v dvojzmennej prevádzke **10,00 €**

b) v nepretržitej prevádzke **12,00 €**

Článok 42 **Príplatok za prácu v noci**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však za každú hodinu nočnej práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie ustanovené pevnou sumou, a to najmenej **1,876 €**. Od 01. 06. 2023 patrí zamestnancovi za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. /§123 ZP/

Článok 43

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však:

Príplatok za prácu v sobotu - za každú hodinu práce v sobotu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie určené pevnou sumou, a to najmenej **2,345 €**

Od 01. 06. 2023 patrí zamestnancovi za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. /§122a ZP/

Príplatok za prácu v nedeľu za každú hodinu práce v nedeľu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **4,690 €**. Od 01. 06. 2023 patrí zamestnancovi za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. /§122b ZP/.

Článok 44

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Podľa § 122 ods. 1 Zákonníka práce patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % jeho priemerného zárobku za hodinu.

Článok 45

Práca nadčas

Zamestnávateľ poskytne edukačno-zdravotníckemu zamestnancovi odmenu za prácu nadčas vrátane príplatku za prácu nadčas podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní podľa potreby a vzniknutej situácii na pracovisku po zvážení a odsúhlasení komisiou v zložení: riaditeľka DSS, hlavná sestra, mzdová pracovníčka.

Zamestnancovi patrí za hodinu práce nadčas príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Článok 46

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu

a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu;**

b) za podmienok ustanovených v Zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní. Odmeny navrhuje vedúci úseku písomne s určením výšky a písomného odôvodnenia.

Pri návrhu odmien bude zamestnávateľ prihliadať na ušetrené prostriedky za neprítomného pracovníka v prospech príslušného úseku.

Článok 47

Kreditový príplatok

V zmysle § 14 Zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. patrí zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 3 % až 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3.

Na základe splnenia podmienok sústavného vzdelávania, ktoré zdravotnícky zamestnanec predloží zamestnávateľovi formou Výsledku hodnotenia (obsahuje podpis štatutára Komory, výsledok hodnotenia, deň, kedy bolo hodnotenie vykonané, získaný počet kreditov za presne zadefinované 5 ročné hodnotiace obdobie), alebo na základe vyjadrenia Komory o splnení podmienok sústavného vzdelávania prislúcha zamestnancovi kreditový príplatok mesačne vo výške **5,7 % € z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy** základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.

Časť VI Sociálna oblasť

Článok 48 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. § 30 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.

2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec splňal 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. § 14 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z.

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 a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

Článok 49 Stravovanie

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.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe predloženia lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania zamestnancov zabezpečený zamestnávateľom, finančný príspevok v rovnakej sume, ako prispieva na stravu zamestnancom, najmenej však v sume 55 % ceny jedla.

Článok 50

Rekreácia zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne na základe žiadosti zamestnanca a predloženia účtovného dokladu príspevok na rekreáciu do výšky 55 % z oprávnených výdavkov, najviac však do výšky 275,00 € za kalendárny rok.

U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa maximálna suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom dĺžke pracovného úväzku.

Podmienky na vznik nároku na príspevok na rekreáciu

- zamestnanec musí mať u zamestnávateľa **pracovný pomer, ktorý trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov,**
- zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu **len u jedného zamestnávateľa,**
- splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje **ku dňu začatia rekreácie.**

Oprávnené výdavky na rekreáciu

Oprávnenými výdavkami na rekreáciu sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- **služby cestovného ruchu** spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR,
- **pobytový balík** obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR,
- **ubytovanie** najmenej na dve prenocovania na území SR, ktorých súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- **organizované viacdenné aktivity** a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom /ide najmä o letné tábory pre deti/.

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca alebo rodiča zamestnanca na manžela zamestnanca alebo manžela rodiča zamestnanca, dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo rodičom zamestnanca zúčastňujú na rekreácii.

Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 51

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Oprávnenými výdavkami na športovú činnosť dieťaťa sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

Za dieťa sa na účely odsekov 1 a 2 považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.

Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada. Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť ďalšie podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní odo dňa jeho vydania oprávnenou osobou, ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad podľa prvej vety. V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 52

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 **od prvého 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).

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť pri dočasnej dlhodobej pracovnej neschopnosti finančný príspevok zo sociálneho fondu inštitúcie najviac vo výške 100,00 €. Tento finančný príspevok k pokračovaniu práceneschopnosti prehodnotí komisia, ktorá vypracuje kritériá k finančnej podpore v zložení:

- predsedníčka odborov,
- riaditeľka DSS,
- mzdová pracovníčka.

Prehodnotenie ďalšej finančnej podpory bude vychádzať individuálne, zohľadňovať sa bude sociálna situácia zamestnanca, ktorý je práceneschopný. Príspevok bude vyplatený až po ukončení PN.

Článok 53 **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ poskytne na základe zamestnávateľských zmlúv príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 1. alebo 2. kategórie, vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

2. Od 01. 01. 2024 sú príspevky zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie oslobodené od dane v zmysle §5 ods. 7 písm. o zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

Ide o nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v úhrnnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov.

Článok 54 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:

- a) povinného prídelt vo výške 1 % a
- b) ďalšieho prídelt vo výške 0,25 %

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že výšku a zásady použitia sociálneho fondu prerokuje s odborovým orgánom a tieto zásady sa stanú prílohou KZ.

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

Článok 55

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 56

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. § 6 ods. 1 písm. k) zákona č. 124/2006 Z. z.
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.
3. Zamestnávateľ poskytne osobné ochranné prostriedky vrátane pracovných odevov a obuvi (prípadne ich preplatí) pracovníkom určených profesií. Zoznam a interval poskytovania bude vypracovaný podľa osobitnej úpravy.

Článok 57

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. § 6 ods. 3 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z. a § 26 a nasl. Zákona č. 124/2006 Z. z.
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.
3. Pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania bude zamestnávateľ postupovať podľa ôsmej časti ZP a následne podľa Zákona č. 461/2003 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov.

Článok 58

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. § 19 zákona č. 124/2006 Z. z.
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 pracovnoprávnú ochranu obdobne ako funkcionári odborovej organizácie.

Článok 59

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 vyšetroje 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. Vyplýva z § 149 ZP.

Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 60

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

Článok 61

1. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

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.

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. § 13 ZP

3. 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 62

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je platná bez dodatkov prijatých pred týmto dátumom. Je účinná v období od 01. 01. 2025 do 31. 12. 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. 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.

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 Zavare dňa 30. 12. 2024

.....
Mgr. Soňa Maruniaková
predsedníčka ZOO pri DSS

.....
doc. PhDr. Anna Pavlovičová, PhD.
riaditeľka DSS

Základná finančná kontrola podľa §7 zákona č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Označenie alebo popis finančnej operácie alebo jej časti: **Kolektívna zmluva na roky 2025 - 2026**

Finančnú operáciu

je / ~~nie je~~ možné vykonať

~~je~~ / nie je možné pokračovať

~~je~~ / nie je potrebné vymáhať poskytnuté plnenie

Meno a priezvisko zamestnanca: Ing. Petra Pohorelcová

Dátum a podpis zamestnanca: 30. 12. 2024

Finančnú operáciu

je / ~~nie je~~ možné vykonať

~~je~~ / nie je možné pokračovať

~~je~~ / nie je potrebné vymáhať poskytnuté plnenie

Meno a priezvisko vedúceho zamestnanca: doc. PhDr. Anna Pavlovičová, PhD.

Dátum a podpis vedúceho zamestnanca: 30. 12. 2024