



**Domov dôchodcov, Brezová ul. 32, 052 01 Spišská Nová Ves**

---

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**na roky 2025-2026**

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

základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych  
služieb pri Domove dôchodcov, Brezová 32, 052 01 Spišská Nová Ves, zastúpená  
**Lenkou Gondovou** predsedníčkou (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ Domov dôchodcov, Brezová 32 v Spišskej Novej Vsi, IČO: 00691909,  
zastúpený **Ing. Tatianou Mesarčíkovou** riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**OBSAH**

|                                                                                                |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Časť I. Všeobecné ustanovenia</b>                                                           | <b>4</b>     |
| Článok 1 – 4                                                                                   | 4-5          |
| <b>Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou</b>                 | <b>5</b>     |
| Článok 5 - 6                                                                                   | 5            |
| Článok 7 – 11                                                                                  | 6-7          |
| <b>Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch</b> | <b>7</b>     |
| Článok 12                                                                                      | 7            |
| Článok 13 Spolurozhodovanie                                                                    | 7- 8         |
| Článok 14 Prerokovanie                                                                         | 8- 9         |
| Článok 15 Informovanie                                                                         | 9-10         |
| Článok 16 Kontrolná činnosť                                                                    | 10           |
| Článok 17 Kolektívne vyjednávanie                                                              | 11           |
| <b>Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky</b>                                              | <b>11</b>    |
| Článok 18 – 21                                                                                 | 11-12        |
| Článok 22 Personálne obsadenie                                                                 | 12           |
| Článok 23 Podmienky kvality                                                                    | 12-13        |
| Článok 24 Pracovný pomer                                                                       | 13           |
| Článok 25 Pracovný čas                                                                         | 13-14        |
| Článok 26 Pracovná pohotovosť                                                                  | 15           |
| Článok 27 Nočná práca                                                                          | 15           |
| Článok 28 Dovolenka                                                                            | 15           |
| Článok 29 Pracovné voľno                                                                       | 16           |
| Článok 30 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov                                 | 16-17        |
| Článok 31 Odstupné                                                                             | 17           |
| Článok 32 Odchodné                                                                             | 18           |
| Článok 33 Ponuková povinnosť                                                                   | 18           |
| Článok 34 Organizačné zmeny                                                                    | 18-19        |
| <b>Časť V. Článok 35 - odmeňovanie zamestnancov</b>                                            | <b>19</b>    |
| <b>Časť VI. Sociálna oblasť</b>                                                                | <b>19-20</b> |
| Článok 36 Vzdelávanie                                                                          | 20           |
| Článok 37 Stravovanie                                                                          | 21           |
| Článok 38 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti                                   | 21-22        |
| Článok 39 Doplnkové dôchodkové sporenie                                                        | 22           |
| Článok 40 Sociálny fond                                                                        | 22           |
| <b>Časť VII. Článok 41 - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>                            | <b>23</b>    |
| Článok 42 Starostlivosť o zamestnancov                                                         | 24           |
| <b>Časť VIII. Článok 43 - Riešenie sťažností a predchádzanie sporom</b>                        | <b>24-25</b> |
| <b>Časť IX. Článok 44 - Záverečné ustanovenie</b>                                              | <b>25-26</b> |
| <b>Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu – príloha č.1</b>                             | <b>27-29</b> |

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

### **Článok 1**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 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/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002, vydanou Mestom Spišská Nová Ves. 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 v znení neskorších predpisov (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 príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (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 záväzné právne predpisy.

### **Článok 3**

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
  - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
  - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
  - c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci 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.

## Časť II.

### *Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou*

## Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

## Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
  - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
  - b) možnosť používať telefón, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
  - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
  - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri Domove dôchodcov spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

## Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov pre bezpečnosť za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov pre bezpečnosť v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie alebo zástupcovi pre bezpečnosť výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol 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

Členovia Výboru základnej 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. Zamestnávateľ umožní Výboru základnej odborovej organizácie zvolať 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 mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

## Článok 10

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

## Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

### Časť III.

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

## Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom príslušného odborového orgánu 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 Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, Výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď 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 13

### *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 zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä v týchto otázkach:
  - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods.2 ZP),
  - b) vydávanie a zmeny v pracovnom poriadku (§ 12 zákona č.552/2003 Z. z.),
  - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),

- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP, § 19 Zák. 553/2003 Z. z.),
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) plánovanie a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- n) náhrada mzdy pri prekážke na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len z. č. 152/1994 o sociálnom fonde),
- q) žiadosť o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce (§ 142 ods. 5 ZP).

#### **Článok 14** **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 a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, 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. Na organizačnú zmenu, ktoré nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, sa hľadá, ako by sa neuskutočnila,
  - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP a zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ ďalej prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
  - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
  - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - d) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
  - e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
  - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
  - i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 9 ZP),
  - k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
  - m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP, § 13a zákona č. 552/2003 Z. z.),
  - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku,
  - p) kritéria na priznanie odmien.

### **Článok 15** **Informovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom s cieľom oboznámiť zástupcov zamestnancov s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie 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) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
  - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),

- e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ZP ods.2 ZP),
- h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§73 ods. 4 ZP),
- i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

### **Článok 16** **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. Odborový orgán vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Zástupcovia zamestnancov sú oprávnení 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 zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich 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 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z.

## **Článok 17** ***Kolektívne vyjednávanie***

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. 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 18**

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

## **Článok 19**

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

## **Článok 20**

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

## **Článok 21**

Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz ročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

## **Článok 22**

### ***Personálne obsadenie***

1. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie informuje zamestnancov o dodržiavaní maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného svojho zamestnanca a o minimálnom percentuálnom podiele odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov podľa Prílohy č. 1 k zákonu 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 (ďalej len „zákon č. 448/2008 Z. z.“).

## **Článok 23**

### ***Podmienky kvality***

1. Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa Prílohy č. 2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. písm. A – Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby – II Oblasť: Personálne podmienky.
2. Zamestnávateľ oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č. 2 písm. A zákona č. 448/2008 Z. z. v im zrozumiteľnej forme na spoločnom serveri v členení podľa kritérií 2.2 -2.4 :
  - 2.2 vypracovanie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s § 84, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov; primeranosť počtu zamestnancov, počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám;
  - 2.3 určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie zamestnancov;
  - 2.4 určenie postupov, pravidiel a podmienok na rozvoj ďalšieho vzdelávania

a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia.

3. V prípade dlhodobej neprítomnosti zamestnanca na pracovisku (viac ako 4 týždne), z dôvodu iného ako čerpanie dovolenky, sa zamestnávateľ zaväzuje realizovať potrebné kroky k zabezpečeniu adekvátneho zástupu za dlhodobo neprítomného zamestnanca.

#### **Článok 24** **Pracovný pomer**

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.

#### **Článok 25** **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien je v súlade s pracovným poriadkom Domova dôchodcov Spišská Nová Ves.
3. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac troch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Pracovný čas zamestnancov využívajúcich pružný pracovný čas je 37,5 hod. týždenne – je v súlade s pracovným poriadkom Domova dôchodcov bod 4. - Pracovný čas a čas odpočinku.

5. Zamestnancovi patrí náhrada mzdy pri prekážkach v práci za čas, zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca (§ 143 ods.2 ZP).
6. Na účely vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny, prípadne jej časti.
7. Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.
8. Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.
9. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi
  - a) dohodnutá peňažná náhrada v sume funkčného platu zamestnanca alebo
  - b) náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.
10. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia( napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie s náhradou v sume funkčného platu zamestnanca.

## **Článok 26**

### ***Pracovná pohotovosť***

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

## **Článok 27**

### ***Nočná práca***

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ najmenej raz ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby najmenej raz za rok.

## **Článok 28**

### ***Dovolenka***

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

## **Článok 29** **Pracovné voľno**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Účasť na povinnom vzdelávaní, účasť na povinných lekárskech prehliadkach, školeniach, seminároch, pracovných a prevádzkových poradách zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
4. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcom pre bezpečnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

## **Článok 30** **Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov**

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, 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.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 31 ods. 2 tejto KZ.

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.
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.

### **Článok 31** ***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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
  - a) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné v sume:
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnávateľ v ostatných prípadoch postupuje v zmysle ZP § 76 – odstupné.

### **Článok 32** ***Odchodné***

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, 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.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi patrí odchodné v bode 1 a 2 len v prípade, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako dva roky. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky, patrí mu odchodné v sume jeho jedného funkčného platu.

### **Článok 33** ***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.
3. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) – c) ZP.

### **Článok 34** ***Organizačné zmeny***

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností zväží skončenie pracovného pomeru
  - a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
  - 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,
  - e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.
2. Zamestnancovi podľa článku 34 ods. 1 písm. a – e tejto KZ, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom skončí z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP patrí odstupné podľa Článku 31 KZ.
3. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. 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.

## **Časť V.**

### **Článok 35**

#### ***Odmeňovanie zamestnancov***

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi mzdu podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci. Bližšie podmienky odmeňovania sú dohodnuté v Poriadku odmeňovania Domova dôchodcov Spišská Nová Ves.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

## **Časť VI.**

### ***Sociálna oblasť***

### **Článok 36**

#### ***Vzdelávanie***

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

2. 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:

- 3.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
- 3.2 zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.
- 3.3 zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností,
- 3.4 sociálnym pracovníkom účasť na sústavnom vzdelávaní podľa zákona č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.
5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehľbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí mzda.
6. Ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa, zamestnávateľ uzavrie so zamestnancom dohodu o zvýšení kvalifikácie podľa § 155 Zákonníka práce. Zamestnávateľ sa v dohode o zvýšení kvalifikácie zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu najmenej podľa § 140 ods. 3 Zákonníka práce a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom. Zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom. Dĺžka času zotrvania v pracovnom pomere u zamestnávateľa sa určí pomerne v závislosti od dĺžky štúdia, najviac v súlade s § 155 ods. 3 Zákonníka práce.

### **Článok 37** **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 3,5 hodiny. Vztahuje sa i na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd a zamestnancov dlhodobu na PN, ktorí sú odkázaní na pomoc inej osoby. V prípade potreby dovozu obeda takýmto zamestnancom sa dovoz neúčtuje. Podanie jedného teplého hlavného jedla je možné i počas čerpania pol dňa dovolenky.
2. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie zamestnancom v nočnej zmene a zamestnancom, ktorí na základe potvrdenia od lekára majú odporúčanie nestravovať sa v spoločnom zariadení.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60 € na jedno hlavné jedlo.
5. Na základe § 152 ods.8 písm. c/ ZP sa rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie o bývalých zamestnancov, ktorí odišli z domova dôchodcov na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok. Príspevok na stravovanie bude pre bývalých zamestnancov vo výške 20% z ceny jedla.
6. Pri vyhlásení karanténnych opatrení v zariadení riaditeľom organizácie resp. Regionálnym úradom verejného zdravotníctva v Spišskej Novej Vsi, zamestnávateľ prispieva zo sociálneho fondu na stravovanie (raňajky a večere) zamestnancom zaradených do zmien v plnej výške hodnoty potravín.

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

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi 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),
- 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 39**

#### ***Doplnkové dôchodkové sporenie***

- 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, na doplnkové dôchodkové sporenie alebo dôchodkový program zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Výška príspevku zamestnávateľa je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie, na dôchodkové sporenie alebo dôchodkový program v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

### **Článok 40**

#### ***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 platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2. Tvorba, výška a použitie prostriedkov sociálneho fondu sú bližšie dohodnuté v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy (príloha č. 1).

## Časť VII.

### *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*

#### Článok 41

1. 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 zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
  - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
  - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia.
3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov vydá vnútorný predpis s opatreniami, vrátane pitného režimu na ochranu zdravia zamestnancov pri záťaži teplom a chladom podľa Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva č. 99/2016 Z. z..
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečenie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

## **Článok 42**

### ***Starostlivosť o zamestnancov***

1. Zamestnávateľ poskytne a v súčinnosti s odborovou organizáciou zabezpečí pracovníkom pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 deň v 1. polroku za účelom konania rekondičného pobytu. Poskytnutie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú po výkone nočnej zmeny, pred výkonom nočnej zmeny alebo prípadne pracujú a nemôžu sa dostať na rekondičný deň.
2. Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca môže poskytnúť jemu alebo jeho rodinným príslušníkom služobné motorové vozidlo spolu s oprávneným vodičom. Zamestnanec uhradí za poskytnutie služobného vozidla osobné náklady (mzdu vodiča spolu s odvodmi do poisťných fondov) a náklady za spotrebované PHM.
3. Zamestnávateľ po prehodnotení sociálnej situácie môže prijať a poskytnúť starostlivosť v Domove dôchodcov bývalému zamestnancovi prednostne po splnení zákonom stanovených podmienok umiestnenia v zariadení.
4. V zmysle Pracovného poriadku zamestnávateľ poskytne priestory telocvične domova dôchodcov vrátane prístrojov za účelom oddychu a regenerácie.

## **Časť VIII.**

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

## **Článok 43**

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. 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.

3. Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo, že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

## **Časť IX.**

### ***Záverečné ustanovenia***

#### **Článok 44**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv a to od 1.1.2025 do 31.12.2026.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na informačnej tabuli Základnej odborovej organizácii Domova dôchodcov. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne

záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.
8. 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 Spišskej Novej Vsi, dňa 31.12.2024

.....

štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....

predseda odborovej organizácie

## Príloha č. 1

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2025

### Čl. 1

#### *Všeobecné ustanovenia*

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN SK24 5600 0000 0075 2479 9003 v PRIMA banke Spišská Nová Ves. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za predchádzajúci mesiac do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu.

(5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – Lenka Gondová.

### Čl. 2

#### *Rozpočet sociálneho fondu*

|                                                           |                    |
|-----------------------------------------------------------|--------------------|
| (1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025     |                    |
| a/ povinný prídelený vo výške 1,00 %                      | 14 000,00 €        |
| b/ ďalší prídelený vo výške 0,25%                         | 3 500,00 €         |
| b/ zostatok SF z predchádzajúceho obdobia ( k 31.12.2024) | 1 131,84 €         |
| <hr/>                                                     |                    |
| <b>Spolu:</b>                                             | <b>18 631,84 €</b> |
|                                                           |                    |
| (2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025               |                    |
| a/ príspevkov na stravovanie                              | 7 700,00 €         |
| b/ účasť na kultúrnych a športových podujatiach           | 1 500,00 €         |
| c/ prenájom športovísk /bowling/                          | 250,00 €           |
| d/ rekreácie                                              | 1 500,00 €         |
| e/ regenerácia pracovnej sily, rekondičný pobyt           | 7 000,00 €         |
| f/ sociálna výpomoc                                       | 200,00 €           |
| g/ ostatné                                                | 481,84 €           |
| <hr/>                                                     |                    |
| <b>Spolu:</b>                                             | <b>18 631,84 €</b> |

### **Čl. 3**

#### ***Použitie a čerpanie sociálneho fondu***

##### **Stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v zamestnaneckej jedálni a pre poberateľov jedálnych kupónov v zmysle KZ čl. 30 nad rámec všeobecne platných právnych predpisov (§152 ZP) na jedno hlavné jedlo príspevok vo výške 0,60 €.

##### **Prenájom športovísk**

Zamestnávateľ uhradí prenájom športovísk pre skupiny zamestnancov na základe faktúry.

##### **Rekreácie**

Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi na rekreáciu na území Slovenskej republiky k rekreačnému poukazu v zmysle poskytovania rekreačných poukazov sumu **vo výške 25,00 €** na jedného zamestnanca za kalendárny rok.

##### **Regenerácia pracovnej sily, účasť na kultúrnych a športových podujatiach**

Regeneráciu pracovnej sily zamestnávateľ zabezpečí prostredníctvom rekondičného pobytu v zariadení poskytujúcom reg. služby.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnancovi **v maximálnej výške 25,00 €** počas kalendárneho roka po predložení dokladov. Jedná sa o služby masérskych salónov, solárií, kaderníckych a kozmetických salónov alebo účasť na kultúrnych a športových podujatiach.

Úhrada predložených dokladov sa uskutoční v novembri po predložení dokladov účtovníčke.

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily môže využiť len zamestnanec, ktorý sa nezúčastnil rekondičného pobytu organizovaného zamestnávateľom.

##### **Sociálna výpomoc**

Zamestnávateľ poskytne príspevok 200,00 €, ktorý sa poskytne pre 1 nezaopatrené dieťa pri úmrtí blízkeho člena rodiny (manžel, manželka).

##### **Ostatné**

Ostatné finančné prostriedky budú použité na poznávacie a náučné výlety resp. iné aktivity na základe schválenia riaditeľa organizácie a výboru ZO.

**Čl. 4**  
***Zdaňovanie***

Finančné plnenie poskytované zamestnancom zo SF sa zdaňuje 19 % daňou v zmysle zákona NR SR o daniach z príjmov č. 595/2003 Z. z. v znení ďalších zákonov a odvodov do Zdravotnej a Sociálnej poisťovne v zmysle zákona.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2025, ich účinnosť končí 31.12.2025.

V Spišskej Novej Vsi, 31. 12. 2024

---

Lenka Gondová  
predseda ZO

---

Ing. Tatiana Mesarčíková  
riaditeľka DD