

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**Bratislava**

**marec 2018**

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

zmluvné strany:

Domov sociálnych služieb prof. Karola Matulaya pre deti a dospelých  
Lipského 13, Bratislava

zastúpený Ing. Editou Kruzslíkovou, riaditeľkou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia  
pri DSS prof. Karola Matulaya pre deti a dospelých, Lipského 13, Bratislava

zastúpená Annou Huťovou, predsedníčkou  
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

## OBSAH

OBSAH.....	3
ČASŤ I.....	6
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA.....	6
ČLÁNOK 1.....	7
ČLÁNOK 2.....	7
ČASŤ II.....	7
VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU.....	7
ČLÁNOK 3.....	8
ČLÁNOK 5.....	9
Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana.....	9
ČASŤ III.....	11
SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH .....	11
ČLÁNOK 6.....	11
Všeobecné ustanovenia.....	11
ČLÁNOK 7.....	11
Spolurozhodovanie.....	11
ČLÁNOK 8.....	13
Prerokovanie.....	13
ČLÁNOK 9.....	14
Informovanie.....	14
ČLÁNOK 10.....	15
Kontrolná činnosť.....	15
ČLÁNOK 11.....	16
Kolektívne vyjednávanie.....	16
ČASŤ IV.....	17
ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNÉ PODMIENKY.....	17
PRACOVNÝ POMER.....	17
PREDZMLUVNÉ VZŤAHY.....	17
ČLÁNOK 12.....	17
Článok 13.....	17
Skúšobná doba a pracovný pomer.....	17
ČLÁNOK 14.....	18

Personálne normatívy.....	18
ČLÁNOK 15.....	18
Podmienky kvality.....	18
ČLÁNOK 16.....	19
Diskriminácia.....	19
Právo na súkromie.....	19
Článok 17.....	19
Neplatnosť právneho úkonu.....	19
ČLÁNOK 18.....	19
Dovolenka.....	19
ČLÁNOK 19.....	20
Pracovné voľno.....	20
ČLÁNOK 20.....	21
Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase.....	21
ČLÁNOK 21.....	22
Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci.....	22
ČLÁNOK 22.....	22
Výkon práce.....	22
(§ 144a).....	22
ČLÁNOK 23.....	23
Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov.....	23
(§ 29 a 29a).....	23
ČLÁNOK 24.....	23
Ponuková povinnosť.....	23
ČLÁNOK 25.....	24
Organizačné zmeny.....	24
Dohoda o skončení pracovného pomeru (§ 60).....	24
ČLÁNOK 26.....	25
Účasť zamestnancov pri skončení pracovného pomeru.....	25
ČLÁNOK 27.....	26
Odstupné (§76).....	26
ČLÁNOK 28.....	26
Odchodné (§76a).....	26
ČLÁNOK 29.....	27

Pracovný čas a doba odpočinku (§ 85 a 85 a).....	27
ČLÁNOK 30.....	29
Pružný pracovný čas (§ 88).....	29
ČLÁNOK 31.....	29
Náhrada za stratu času (§ 96b).....	29
ČASŤ V.....	30
ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV.....	30
ČLÁNOK 32.....	30
ČLÁNOK 33.....	30
Tarifný plat.....	30
ČLÁNOK 34.....	31
Tarifný plat a platové stupnice.....	31
ČLÁNOK 35.....	32
Príplatok za riadenie.....	32
ČLÁNOK 36.....	32
Osobný príplatok .....	32
ČLÁNOK 36A.....	33
Kreditový príplatok §14.....	33
ČLÁNOK 37.....	34
Príplatok za zmenu.....	34
ČLÁNOK 38.....	35
Odmena.....	35
ČASŤ VI.....	36
SOCIÁLNA OBLASŤ.....	36
ČLÁNOK 39.....	36
Vzdelávanie.....	36
ČLÁNOK 40.....	36
Stravovanie.....	36
ČLÁNOK 41.....	37
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.....	37
ČLÁNOK 42.....	37
Sociálny fond.....	37
ČASŤ VII.....	38
BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI.....	38

ČLÁNOK 43.....	38
ČLÁNOK 44.....	39
Kontrola BOZP odborovou organizáciou.....	39
ČASŤ VIII.....	40
RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM.....	40
ČLÁNOK 45.....	40
ČLÁNOK 46.....	40
ČASŤ IX.....	41
PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA.....	41
ČLÁNOK 47.....	41

**ČASŤ I.**  
**VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

## ČLÁNOK 1.

1. Kolektívna zmluva (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s ustanoveniami § 2 ods. 3 písm. b) a ustanoveniami § 3a ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Obsahom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania nad rámec týchto podmienok upravených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch.

## ČLÁNOK 2.

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre:
  - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
  - b) všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere v zmysle ustanovení zákona č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších záujmov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z. vo verejnom záujme“ a odmeňovaní v zmysle ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní“),
  - c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva z príslušného znenia článku kolektívnej zmluvy (ako napr.: bývalí zamestnanci, dôchodcovia a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z jednotlivých ustanovení tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti a kompetencií.
3. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov vyplývajúcich z jednotlivých ustanovení tejto kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami Domova sociálnych služieb prof. Karola Matulaya pre deti a dospelých, Lipského 13, Bratislava (ďalej len „DSSpKM“) bude zamestnávateľ považovať za porušenie v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

## ČASŤ II

### VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

### ČLÁNOK 3.

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov, ako oprávneného účastníka v pracovno-právnych vzťahoch, vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca slobodne sa združovať v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie .

### ČLÁNOK 4.

#### Odborová organizácia

1. V zmysle ustanovenia § 230 ods.1 Zákonníka práce je odborová organizácia povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam svojich členov.
2. V zmysle ustanovenia § 230 ods.2 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.
3. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí mzda.
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. Táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Výbor odborovej organizácie je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Odborová organizácia uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania a zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť( § 231 Zákonníka práce).
6. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
7. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.



## ČLÁNOK 5.

### Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

1. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (ako napr.: kancelárske priestory, použitie telefónnej i faxovej linky, internetu, tlačiarne za podmienky dodržania maximálnej hospodárnosti, v odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa i použitie dopravných prostriedkov a pod.).
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
3. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke DSSpKM bola zverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie v DSSpKM spolu u uvedením kontaktných údajoch jej funkcionárov.
4. 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.
5. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu pracovné voľno na činnosť odborovej organizácie na plnenie úloh, spojených s výkonom odborovej funkcie alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu podľa Zákonníka práce (§240 ods.3) s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť členskej schôdzy, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
7. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa 5. tohto článku na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.
8. Funkcionári odborovej organizácie nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. Zamestnávateľ nesmie diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej organizácie.
9. Funkcionári odborovej organizácie sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
10. Zamestnávateľ môže dať funkcionárom odborovej organizácie výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej

organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak zástupcovia odborovej organizácie písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. V prípade, ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa ustanovení § 240 ods. 7 Zákonníka práce, základných zásad a práva pri práci a § 13 ods. 2 Zákonníka práce).

11. V prípade, ak zástupcovia odborovej organizácie odmietli udeliť súhlas podľa bodu 10. tohto článku, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
12. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
13. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca (člena odborov) a po písomnej dohode zamestnávateľa s ním, zrazí časť 1% jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave.

## **ČASŤ III.**

### **SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH**

#### **ČLÁNOK 6.**

##### **Všeobecné ustanovenia**

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 Zákonníka práce)
2. V prípade, ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak Zákonník práce alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do 7 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 (§74 Zákonníka práce).

#### **ČLÁNOK 7.**

##### **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 Zákonníka práce zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach.
  - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
  - b) zavedenie konta pracovného času (§ 87a Zákonníka práce),

- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods.1 Zákonníka práce),
- d) pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
- e) začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
- f) rozdelenie pracovnej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 Zákonníka práce),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 , 4 a 5 Zákonníka práce),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6 , 9 a 11 Zákonníka práce),
- 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 Zákonníka práce),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné určenie čerpania dovolenky (§ 111 ods.1 a 2 Zákonníka práce),
- m) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Zákon č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde“),
- n) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 Zákonníka práce)
- o) spolupráca v oblasti BOZP
- p) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60% priemerného zárobku (§142 ods.4 Zákonníka práce)
- q) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 a 4. Zákonníka práce),
- r) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce),
- s) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany (§ 240 ods.8 Zákonníka práce).

3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok a jeho zmeny len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný (§ 12 zákona 552/2003 Z. z. vo verejnom záujme a § 84 ods.1 Zákonníka práce). Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu alebo doplnenie platného pracovného poriadku.

## ČLÁNOK 8.

### 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 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 Zákonníka práce 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 sociálnej politiky zamestnávateľa (DSSpKM), 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 na ochranu zdravia zamestnancov
  - f) neospravedlnená absencia v práci (§ 144 ods.6 Zákonníka práce).
3. Na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
  - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
  - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
  - c) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomer (§ 74 Zákonníka práce),

- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
- f) plánovanie a vykovanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 Zákonníka práce)
- g) podmienky stravovania (§ 152 ods. 7 Zákonníka práce),
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 Zákonníka práce),
- i) opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
- j) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
- k) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
- l) poskytovanie informácií vyplývajúcich z ustanovení § 7 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení
- m) spolurozhodovanie BOZP.

## ČLÁNOK 9. 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 1-krát ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. (§ 238 ods. 2 Zákonníka práce).
3. Na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
  - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),
  - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),
  - c) novo uzatvorené pracovné pomery (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
  - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas, ktoré sa uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce ),

- e) využívanie práce dočasných zamestnancov (§ 58 ods. 10 písm. d) Zákonníka práce),
- f) údaje potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
- g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 Zákonníka práce),
- h) pravidelné zamestnávanie zamestnancov pracujúcich v noci (§ 98 ods. 7 Zákonníka práce),
- i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) Zákonníka práce)
- j) možností pracovných miezd na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.6 Zákonníka práce).

## ČLÁNOK 10.

### 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. Odborová organizácia môže pri výkone kontroly v súlade s § 239 Zákonníka práce, najmä:
  - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
  - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
  - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby prijal písomné opatrenie na odstránenie zistených nedostatkov,
  - e) navrhovať uplatnenie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce z kolektívnych zmlúv,
  - f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 Zákonníka práce.

## ČLÁNOK 11.

### 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 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté (§ 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).
3. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
4. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane zástupcom zamestnancov (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.



**ČASŤ IV.**  
**ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNÉ PODMIENKY**  
**PRACOVNÝ POMER**  
**PREDZMLUVNÉ VZŤAHY**

**ČLÁNOK 12.**

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. Zamestnávateľ v zmysle § 41 ods. 6 Zákonníka práce nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie
  - a) tehotenstve,
  - b) o rodinných pomeroch,
3. V prípade, ak sa pracovné miesto (ide o vedúceho zamestnanca) obsadzuje na základe výberového konania v zmysle ustanovení § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. vo verejnom záujme, najmenej jedného člena výberovej komisie navrhne odborová organizácia a menuje ho zamestnávateľ.
4. 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 Zákonníka práce).
5. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom a zároveň vhodným spôsobom informuje základnú odborovú organizáciu.
6. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch. Informácie odborová organizácia získava na mzdových komisiách.

**Článok 13.**

**Skúšobná doba a pracovný pomer**

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace, 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 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať (§ 45 ods. 1 a § 48 ods. 2 Zákonníka práce).

2. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
3. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

## ČLÁNOK 14.

### Personálne normatívy

1. DSSpKM má vytvorené podmienky pre individuálnu spoluprácu s prijímateľmi sociálnej služby, neprekračuje maximálny počet prijímateľov sociálnej služby na jedného zamestnanca priamej starostlivosti a zabezpečuje odporúčaný percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov v súlade zákonom č. 448/2008 Z. z. o soc. službách v znení neskorších predpisov. ( Podrobne je to špecifikované v prílohe č. 2 kritéria č. 3.1 – „Vypracovanie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s [§ 84](#) s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov, počet zamestnancov je primeraný počtu prijímateľov sociálnych služieb a ich potrebám).

## ČLÁNOK 15.

### Podmienky kvality

1. Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa prílohy č. 2A k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách „Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby – časť II. – Personálne podmienky“.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 9 ods.7 zákona č.448/2008 Z. z. o sociálnych službách oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č.2A zákona č. 448/2008 Z. z., v pre nich zrozumiteľnej forme v členení podľa bodu 11. až 14.:
  - a) Určenie postupov pravidiel a podmienok na prijímanie zaškoľovanie rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovania odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi;
  - b) stanovenie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s § 84 s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov počet zamestnancov je primeraný počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám;
  - c) určenie postupov a pravidiel na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú stanovenie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia;
  - d) určenie systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov a pravidiel pre výkon supervízie u poskytovateľa“.

## ČLÁNOK 16.

### Diskriminácia

#### Právo na súkromie

1. Zamestnávateľ v zmysle § 13 Zákonníka práce je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Ustanovenia týkajúce sa diskriminácie a práva na súkromie, ako aj práva alebo právom chránené záujmy zamestnancov DSSpKM, resp. ak boli ich práva dotknuté, prípadne nedodržané zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle § 13 Zákonníka práce sú podrobne špecifikované v internom predpise – „Pracovný poriadok DSSpKM“ v platnom znení.

## Článok 17.

### Neplatnosť právneho úkonu

1. Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný (§17 Zákonníka práce).
2. Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.
3. Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

## ČLÁNOK 18.

### Dovolenka

1. V zmysle ustanovení § 103 Zákonníka práce je:
  - a) základná výmera dovolenky je najmenej 5 týždňov v zmysle príslušných ustanovení vyššej kolektívnej zmluvy kolektívne

- b) dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej šesť týždňov, v zmysle príslušných ustanovení vyššej kolektívnej zmluvy kolektívne
  - c) Dovolenka pedagogických zamestnancov DSSpKM je 9 týždňov.,
2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých, aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času (sestra, zdravotnícky asistent, opatrovatel'(ka), inštruktor sociálnej rehabilitácie, sociálny terapeut v DSSpKM.
  3. V zmysle § 106 ods. 2d) Zákonníka práce v DSSpKM nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých, aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času prislúcha dodatková dovolenka zamestnancom DSSpKM na pracovnej pozícii:
    - a) opatrovatel'(ka),
    - b) zdravotnícky asistent,
    - c) sestra,
    - d) inštruktor sociálnej rehabilitácie,
    - e) sociálny terapeut v DSS a Špecializovanom zariadení DSSpKM.
  4. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí v kalendárnom roku vyčerpať, a to prednostne.
  5. 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.
  6. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.
  7. Ďalšie doplňujúce informácie týkajúca sa napr.: nároku, čerpania dovolenky a pod. sú podrobne špecifikované v internom predpise „Pracovný poriadok DSSpKM“.

## ČLÁNOK 19.

### 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 Zákonníka práce, ak nie je dohodnuté inak.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
- a) zvyšovanie kvalifikácie pre potreby zamestnávateľa,
  - b) pri narodení dieťaťa , t.j. na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
  - c) náhradné voľno za mimoriadne akcie,
  - d) účasť na rekondičných pobytoch,
  - e) 1 deň voľno - darovanie krvi, ďalších biologických materiálov, aferéza,
  - f) sprevádzanie:
    - rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie v rozsahu na nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku,
    - zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy v rozsahu na nevyhnutne potrebný čas, najviac 10 dní v kalendárnom roku,
  - g) pri úmrtí manžela, dieťaťa zamestnanca z 3 dní na 4 dni,
  - h) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca, rodičov a súrodencov manžela zamestnanca z 2 dní na 3 dni, ak zamestnanec vybavuje pohreb,
  - i) pri úmrtí prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, buď na nevyhnutne potrebný čas , najviac na 1 deň, resp. na 2 dni, ak zamestnanec vybavuje pohreb,
  - j) účasť na vlastnej svadbe v rozsahu 2-och dní,
  - k) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím rozsahu na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 1 deň,
  - l) pracovné voľno, ktoré si zamestnanec odpracuje.
3. Ustanovenia týkajúce sa pracovného voľna bez náhrady s odvolaním sa na § 141 Zákonníka práce sú podrobné špecifikované v internom predpise – Pracovný poriadok DSSpKM.

## ČLÁNOK 20.

### Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného

pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

2. Ustanovenia týkajúce sa prekážok pri pružnom pracovnom čase sú podrobne špecifikované v internom predpise - „Pracovný poriadok DSSpKM“ v platnom znení.

## ČLÁNOK 21.

### Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci

1. V prípade, ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.
2. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.
3. V prípade, ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

## ČLÁNOK 22.

### Výkon práce

#### (§ 144a)

1. Ako výkon práce sa posudzuje aj doba:
  - a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,
  - b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
  - c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96 písm. b ) Zákonníka práce,
  - d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
  - e) dovolenky,
  - f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
  - g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy

- h) počas ktorej sa zamestnanec zúčastňuje pracovnej porady/školenia, vzdelávania a to bez ohľadu na to či na ten čas mal zamestnanec naplánovanú zmenu, alebo osobné voľno v zmysle ZP.
2. Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.
  3. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
  4. Ustanovenia týkajúce sa výkonu práce v zmysle § 144 a) Zákonníka práce sú podrobne špecifikované v internom predpise - „Pracovný poriadok DSSpKM“ v platnom znení.

## **ČLÁNOK 23.**

### **Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 a 29a)**

1. Zamestnávateľ v zmysle § 29 Zákonníka práce písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najmä: o :
  - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) dôvodoch prechodu,
  - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ustanovenia týkajúce sa prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov v zmysle ustanovení § 29 a 29a) Zákonníka práce sú podrobne špecifikované v internom predpise - „Pracovný poriadok DSSpKM“ v platnom znení.

## **ČLÁNOK 24.**

### **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 (§63 ods. 2 Zákonníka práce).
2. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. Zákonníka práce 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou (§ 63 ods. 3 Zákonníka práce).

## ČLÁNOK 25.

### Organizačné zmeny

#### Dohoda o skončení pracovného pomeru (§ 60)

1. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, týkajúce sa zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje návrh ďalšieho uplatnenia, príp. rekvalifikácie zamestnancov alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich prepustenia.
2. Zamestnávateľ pri skončení zamestnancov z dôvodu organizačných zmien prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:
  - a) s oboma 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 žiteľom 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.
3. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce. 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 je povinný informovať zamestnancov, s ktorými skončil pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods.1 písm. a), b) Zákonníka práce 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. V prípade, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.



6. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce.
7. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.
8. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je
  - 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.
9. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa ustanovení bodu 7. tohto článku je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
10. V prípade, ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
11. V prípade, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

## ČLÁNOK 26.

### Účasť zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami odborovej organizácie (§ 74 Zákonníka práce), inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. V prípade, ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo

## ČLÁNOK 27.

### Odstupné (§76)

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce 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 najmenej v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
  - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1. písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

## ČLÁNOK 28.

### Odchodné (§76a)

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné :
  - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak v DSSpKM odpracoval menej ako 10 rokov.

- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak v DSSpKM odpracoval viac ako 10 rokov

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak v DSSpKM odpracoval menej ako 10 rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak v DSSpKM odpracoval viac ako 10 rokov,

ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. Zákonníka práce.

## ČLÁNOK 29.

### Pracovný čas a doba odpočinku (§ 85 a 85 a)

1. Zmluvné strany sa dohodli, že pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,1/4 hod. týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.
3. Zamestnanec je povinný v čase prestávky na odpočinok a stravovanie v trvaní 30 minút vyznačiť:
  - a) v prezenčnej listine – ak sa stravuje v jedálni DSSpKM (kolónka 30 min. prestávka)
  - b) v knihe dochádzky – služobne odchody a príchody, ak sa nestravuje v jedálni DSSpKM a opustí pracovisko,

- c) o skutočnosti uvedenej v ustanovení tohto bodu písm. b) je zamestnanec povinný informovať priameho nadriadeného, či už ústne alebo písomne – napr.: emailom a pod.
4. Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia, môže zamestnávateľ zamestnancovi DSSpKM umožniť prácu doma tzv. "home office" a to na presne vymedzený účel (ako napr. vypracovanie správy, interného predpisu, projektu a pod.) na základe dohody zamestnanca a vedúceho zamestnanca.
  5. Pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý na pracovisku týždenného a celoročného pobytu v DSSpKM.
  6. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
  7. Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne alebo 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.
  8. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčasov môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín (§ 85a Zákonníka práce).
  9. Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa bodu 1. § 85a Zákonníka práce
    - a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,
    - b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý, a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.
  10. Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.
  11. Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa odseku 1, § 85a Zákonníka práce; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.

## ČLÁNOK 30.

### Pružný pracovný čas (§ 88)

1. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie. U zamestnancov DSSpKM, kde to prevádzkové dôvody dovoľia, môže byť zavedený pružný pracovný čas. Všetci zamestnanci DSSpKM však musia byť na pracovisku:
  - a) Pondelok až štvrtok v čase 9.00 – 15.00 hod.
  - b) V piatok v čase od 9.00 – 14.00 hod.
  - c) Príchod do práce medzi 6:00 hod. – 9:00 hod., pobyt v práci v priebehu dňa bez súhlasu riaditeľa(ky) DSSpKM do 18:00 hod. U zamestnancov DSSpKM s pružnou pracovnou dobou sa vykonáva mesačné vyrovnanie týždenného pracovného času ( 37,5 hod. ). Týka sa to zamestnancov:
    - d) sociálny pracovník, vedúca úseku výchovy a sociálnej rehabilitácie, zamestnanci ekonomickej prevádzky na pozícii – personalista, mzdový účtovník, finančný účtovník, referent správy majetku a vedúci úseku ekonomiky, okrem zamestnancov technickej prevádzky a stravovacej prevádzky Úseku ekonomiky DSSpKM ,
    - e) koordinátor podporovaného bývania, sociálny terapeut v Zariadení podporovaného bývania,
    - f) vedúca Úseku diagnostiky a autizmu,
    - g) vedúca Úseku zdravotnej starostlivosti,
    - h) koordinátor RCA
    - i) a riaditeľ (ka) DSSpKM.

Odchod z pracoviska o 15.00 hod. (pondelok – štvrtok) a 14.00 hod. v piatok je zamestnanec povinný oznámiť svojmu vedúcemu zamestnancovi, ak zamestnanec neodpracuje v ten deň 7,5 hod. pracovnú zmenu.

2. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22:00 až 6:00 hod. Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokovať prácu v noci so zástupcami odborovej organizácie.

## ČLÁNOK 31.

### Náhrada za stratu času (§ 96b)

1. V prípade, ak sa zamestnanec vráti z pracovnej cesty v pracovný deň :
  - a) v čase po 16:00 do 20:00 hod., zamestnávateľ priznáva iba náhradné voľno za každú hodinu (napr.: 1 hodina, 2 a pod.),

- b) po 20:00 hod., zamestnávateľ priznáva 1 deň náhradného voľna.

## **ČASŤ V. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV**

### **ČLÁNOK 32.**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona ( § 4 tohto zákona), najmä Zákonníka práce a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo platného interného predpisu – Mzdový poriadok DSSpKM v platnom znení.

### **ČLÁNOK 33.**

#### **Tarifný plat**

1. Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat:
  - a) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v Prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní (zamestnanci úseku ekonomiky, pracovný terapeut, opatrovatel’);

- b) podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov uvedenej v Prílohe č.4 k zákonu č. 553/2003 Z. z o odmeňovaní zamestnancom, ktorí vykonávajú odborné pracovné činnosti – sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb (sociálny pracovník, sociálny terapeut, inštruktor sociálnej rehabilitácie, bytový asistent, koordinátor podporovaného bývania);
  - c) podľa Prílohy č.5 k zákonu č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zdravotníckych zamestnancov (sestra, zdravotnícky asistent, vedúca úseku zdravotnej starostlivosti, riaditeľ),
  - d) podľa Prílohy č.7 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní (§ 7 ods. 9 až 13) sa určí pedagogickým zamestnancom (vychovávateľ, vychovávateľ-diagnostik, psychológ, vychovávateľ- logopéd, koordinátor RCA, vedúca úseku diagnostiky a autizmu, vedúca úseku výchovy a sociálnej rehabilitácie).
2. Zvýšené stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa upravujú zvyčajne Nariadením vlády SR (uvedeného v ustanovení bodu 1. tohto článku).
  3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov a osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa v roku 2018 zvýšia o 4,8%.

(KZVS 2018 podpísaná 7.12.2017), ktorou sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme na príslušný kalendárny rok).

## ČLÁNOK 34.

### Tarifný plat a platové stupnice

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi 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 .
2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určí tarifný plat podľa odseku 1 zamestnancom:
  - a) ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 - 7 (opatrovateľ(ka), upratovačka, šofér, údržbár, kuchárka, pomocná sila v kuchyni)
  - b) s prevahou duševnej práce, okrem pedagogických zamestnancov (pracovný terapeut, inštruktor(ka) sociálnej rehabilitácie, sociálny terapeut, bytový asistent(ka), sestra ,zdravotnícky asistent, koordinátor podporovaného bývania, sociálny pracovník, referent stravovania, prevádzkar,

mzdová účtovníčka, personalista, finančná účtovníčka, referent správy majetku, vedúci jednotlivých úsekov DSSpKM, okrem vedúcej úseku výchovy a sociálnej rehabilitácie a vedúcej úseku diagnostiky a autizmu.

3. Zaradenie zamestnanca v zmysle bodu 1. tohto článku nemá vplyv na dĺžku časového intervalu k ďalšiemu platovému postupu v platovom stupni (t. j. zamestnanec bude stále o 1, resp. o 2, 3 platové stupne vyššie).

## ČLÁNOK 35.

### Príplatok za riadenie

1. Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pozíciách: , vedúci(a) úseku ekonomiky, vedúci (a) úseku výchovy a sociálnej rehabilitácie, vedúci (a) úseku zdravotnej starostlivosti, vedúci (a) úseku diagnostiky a autizmu a koordinátor zariadenia podporovaného bývania.
2. Pri posúdení náročnosti riadiacej práce zamestnávateľ zohľadňuje: počet podriadených zamestnancov, počet prijímateľov sociálnych služieb, ktorým poskytujú služby podriadení zamestnanci vedúceho zamestnanca, rôznorodosť vykonávaných pracovných pozícií, alebo činností podriadených zamestnancov.
3. Zamestnávateľ poskytne vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie na hornej hranici percentuálneho rozpätia podľa prílohy č. 6 k zákonu č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní vo verejnom záujme.

## ČLÁNOK 36.

### Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %. O priznaní osobného príplatku podľa ods. 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ, na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ktorý je zamestnávateľ povinný prerokovať s poradným orgánom štatutárneho zástupcu/riaditeľky so mzdovou komisiou.
2. Osobný príplatok zamestnávateľ prizná:
  - a) z dôvodov, ktoré spočívajú v osobe konkrétneho zamestnanca, ak ide o špičkového odborníka s osobitným prínosom pre zamestnávateľa najmenej vo výške 50,00 €,
  - b) z dôvodu dosahovania vynikajúcich pracovných výsledkov zamestnancom kritériá pre dosahovanie vynikajúcich pracovných výsledkov pre všetky profesie



zamestnancov zamestnávateľ vypracuje a zverejní do 15 dní odo dňa účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

- c) Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi DSSpKM zvýšenie osobného príplatku za zastupovanie napr. počas dlhodobej PN, resp. dlhodobejšieho neobsadenia voľného pracovného miesta a pod. Takéto zvýšenie osobného príplatku môže zamestnávateľ priznať každému zamestnancovi DSSpKM po dvoch týždňoch nepretržitého zastupovania. Príslušný vedúci zamestnanec DSSpKM je povinný takéto zvýšenie osobného príplatku prerokovať individuálne s riaditeľkou DSSpKM.
3. Zamestnávateľ prizná. príplatok za zastupovanie chýbajúceho zamestnanca, zamestnancovi za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností v trvaní viac ako 1 mesiac (napr.: pri zastupovaní dlhodobo neprítomného zamestnanca -neobsadená pracovná pozícia podľa schválenej organizačnej štruktúry, dlhodobá PN, a pod.) vo výške 50% zo sumy 450,00 €. Súčasťou návrhu príplatku za zastupovanie chýbajúceho zamestnanca bude aj dodatok pracovnej náplne, ktorú zamestnanec podpisuje. V prípade, že v skupine je viac zamestnancov, príplatok sa delí medzi všetkých zamestnancov. U ekonomickej agendy, kde sú kumulované funkcie sa priznáva alikvótna časť z 50% zo sumy 450,00 €. Príslušný vedúci zamestnanec DSSpKM je povinný takéto zvýšenie osobného príplatku prerokovať individuálne s riaditeľkou DSSpKM. Pri priznaní príplatku, resp. tarifného platu za zastupovanie podľa bodu 3. tohto článku je potrebné brať do úvahy:
- a) obmedzenú prevádzku DSSpKM v čase tzv. "letných" a „vianočných“ prázdnin,
  - b) počet klientov v skupine, na aktivite,
  - c) v prípade prípravy stravy celkový počet stravníkov
  - d) druh pracovného pomeru a pod.
  - e) Osobný príplatok je nenárokovateľnou zložkou mzdy, ktorá sa zamestnancovi DSSpKM priznáva len v prípade dostatočného množstva pridelených finančných prostriedkov,.

## ČLÁNOK 36A

### Kreditový príplatok §14

1. Odborová organizácia pri DSSpKM súhlasí s priznaním/odobratím kreditového príplatku pedagogickým a odborným zamestnancom za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným vzdelávaním, ako aj priznanie kreditového príplatku zdravotníckym zamestnancom, ako je to podrobne špecifikované v Článku XII. Kreditový príplatok (Príloha 6a, 6b, 6c interného predpisu č. 24/2018-Mzdový poriadok DSSpKM.

## ČLÁNOK 37.

### Príplatok za zmenu

1. Príplatok za zmenu v DSSpKM patrí:
  - a) zamestnancovi DSSpKM, ktorý pracuje v nepretržitej prevádzke (fond pracovného času je 35 hod. týždenne),
  - b) zamestnancovi DSSpKM, ktorý pracuje v dvojzmennej prevádzke (fond pracovného času 36 a ¼ hod. týždenne),
  - c) zamestnancovi DSSpKM, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
2. Poskytnutie príplatku za zmenu sa týka zamestnancov, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý podľa bodu 1 písm. a) alebo písm. b) tohto článku (ide o poskytnutie celoročnej pobytovej formy sociálnej služby prijímateľom sociálnej služby v DSS a ŠZ a poskytnutie sociálnej služby prijímateľom sociálnej služby v zariadení podporovaného bývania) a sú zaradení na pozícií:
  - a) sestra, zdravotnícky asistent
  - b) opatrovateľ, (ka)
  - c) bytový asistent.
3. Poskytnutím príplatku za zmenu sa oceňuje zvýšená psychická záťaž zamestnanca DSSpKM, ktorá súvisí so sťaženým pracovným režimom.
4. Limit príplatku za zmenu v zmysle § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní patrí zamestnancovi DSSpKM mesačne v rozpätí od 2,1% – 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v Prílohe č.4 tohto predpisu.
5. Pri nástupe zamestnanca DSSpKM do nepretržitej a dvojzmennej prevádzky DSSpKM tomuto zamestnancovi prizná príplatok za zmenu vo výške 10% z 1.PT/1.PS základnej platovej stupnice.
6. Po odpracovaní 3 mesiacov DSSpKM zamestnancovi môže priznať príplatok za zmenu vo výške 16,7% z 1.PT/1.PS základnej platovej stupnice.
7. Príplatok za zmenu sa zaokrúhľuje na 50 euro centov smerom nahor.
8. Priznanie a zvýšenie príplatku za zmenu navrhuje vedúca úseku zdravotnej starostlivosti DSSpKM a koordinátor podporovaného bývania. Následne ho schvaľuje riaditeľ(ka) DSSpKM.

## ČLÁNOK 38.

### Odmena

1. V zmysle § 20 zákona NRSR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností, vyplývajúcich z pracovnej náplne, najmenej 1-krát ročne v kalendárnom roku,

splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,

pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,

poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov.

2. Zamestnávateľ za sprevádzanie klientov pri relaxačných pobytoch zamestnancom DSSpKM poskytne:

v dvojzmennej, nepretržitej prevádzke a technickej prevádzky úseku ekonomiky na pozícii prevádzkar a vodič - zásobovač odmenu vo výške 15,00 €/deň,

v ostatných úsekoch DSSpKM s výnimkou pedagogických zamestnancov (tým sa poskytne odmena vo výške 15,00 €/deň) náhradné voľno za každý deň (napr.: ak výlet trval 5 dní potom náhradné voľno je v celkovom počte 5 dní a pod.), ktoré je zamestnanec povinný si vyčerpať v termíne do konca roku po uskutočnení výletu. Ak sa výlet uskutoční ku koncu roka, čerpanie náhradného voľna sa predlžuje do jedného roka po uskutočnení výletu.

3. V prípade výjazdu zodpovedného zamestnanca DSSpKM na základe ohláseného spoločnosťou, ktorá zabezpečuje ochranu objektu DSSpKM, t. j. budovy A na Lipského č. 13, budovy B na Lipského č. 19 a budovy C na Ľuda Zúbku č. 6, v čase po 16:00 hod. pracovného dňa, resp. v noci, počas soboty, nedele a sviatku, zamestnávateľ poskytne zodpovednému zamestnancovi za každý výjazd odmenu vo výške 8,00 €.
4. Zamestnávateľ poskytne zo Sociálneho fondu príspevkov (podrobne špecifikované v prílohe č. 10 Interného predpisu - Mzdový poriadok DSSpKM v platnom znení).

- a) v sume 33,00 € pri dosiahnutí životného jubilea (40,45,50,55, 60, 65,70, rokov) a pri odpracovaní 5,10 a 15 rokov v DSSpKM,
- b) v sume 50,00 € pri odpracovaní 20 rokov v DSSpKM,
- c) v sume 70,00 € pri odpracovaní 25 rokov
- d) v sume 300,00€ pri odpracovaní 30 rokov v DSSpKM na regeneráciu
- e) Pri životnom jubileu 60 rokov:

100,00 € - ak zamestnanec v DSSpKM pracuje viac ako 2 a menej ako 10 r.

300,00 € - ak zamestnanec v DSSpKM pracuje viac ako 10 rokov. (na zreteľ sa berie dátum nástupu do DSSpKM)

5. Zamestnanec, ktorý v DSSpKM pracuje menej ako 2 roky, nemá nárok na finančný príspevok pri životnom jubileu 60 rokov.
6. Zamestnávateľ oznámi zástupcom odborovej organizácie priemernú výšku vyplatených odmien pre jednotlivé kategórie zamestnancov na požiadanie.

## **ČASŤ VI. SOCIÁLNA OBLASŤ**

### **ČLÁNOK 39. Vzdelávanie**

1. Zamestnávateľ podporuje dlhodobý odborný a osobnostný rast zamestnancov pre potreby zamestnávateľa a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie čo najširšej skupine zamestnancov.
2. Zamestnancovi študujúcemu na vlastné náklady umožní zamestnávateľ čerpanie dovolenky podľa jeho požiadaviek.
3. V zmysle § 154 ods.3 ZP zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

### **ČLÁNOK 40. Stravovanie**

1. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnancom, ktorí pracujú v nočnej zmene zabezpečí stravovanie formou poskytnutia stravných poukážok/gastrolístkov, ako aj zamestnancom Zariadenia podporovaného bývania, ktorým zamestnávateľ neposkytuje stravovanie v kuchyni DSSpKM, resp. prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby.
3. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie, najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % ceny jedla.
4. Zamestnancovi prináleží plný počet stravných lístkov podľa pracovných dní v mesiaci bez krátenia aj v prípade dočasnej práceneschopnosti a bez sledovania čerpania dovoleniek.

5. Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom môže rozšíriť okruh osôb, ktorým zabezpečuje stravovanie (pri PN, pri dovolenke, dobrovoľníci, študenti a aj bývalí zamestnanci) ktorí si hradia celú výšku hodnoty stravného lístka.
6. Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytuje príspevok na 1 obed stanovený vo výške vyčíslenej prepočtom úsekom ekonomiky, ktorý sa pravidelne aktualizuje k 1. februáru kalendárneho roka. Obdobne je to i pri stanovení príspevku na jednu stravnú poukážku/ jeden gastrolístok. Výšku týchto príspevkov prerokuje zamestnávateľ na porade vedenia so zástupcami odborej organizácie pôsobiacej pri DSSpKM (§152 Zákonníka práce).
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť gastrolístky zamestnancom počas tzv. „letných prázdnin“, resp. v čase vianočných prázdnin alebo v inom období, kedy je kuchyňa DSSpKM mimo prevádzky.

## **ČLÁNOK 41.**

### **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 (ďalej len „zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu“) poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období:
  - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov ďalej len „zákon č. 461/2003 z. z. o sociálnom poistení“). ,
  - b) od štvrtého dňa dočasnej 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 ).

## **ČLÁNOK 42.**

### **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
  - a) povinného prídeltu vo výške 1%,
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 %

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

2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy (Príloha č. 1 tejto kolektívnej zmluvy).

## **ČASŤ VII.**

### **BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI**

#### **ČLÁNOK 43.**

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so Zákonníkom práce, 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 Z. z. o BOZP“), 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. o verejnom zdraví“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby zaktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky.
3. Zamestnávateľ najmä určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné prepisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s §6 ods.1 písm. 1) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 544/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
5. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje dvoch zástupcov zamestnancov pre BOZP. Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP nesmie zastupovať viac ako 50 zamestnancov (kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v príloha č.1 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP). U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov (§19 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP).
6. 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.

7. Zástupca zamestnancov pre BOZP používa zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako funkcionári odborovej organizácie Výboru základnej odborovej organizácie.

## **ČLÁNOK 44.**

### **Kontrola BOZP odborovou organizáciou**

1. Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 Zákonníka práce, najmä:
  - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## **ČASŤ VIII.**

### **RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM**

#### **ČLÁNOK 45.**

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

#### **ČLÁNOK 46.**

##### **A: Postup pri individuálnych nárokoch:**

1. 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). V prípade, 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 uplatni 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.

##### **B: Postup pri kolektívnych nárokoch:**

1. V prípade, 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. V prípade, ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode v primeranom čase, bude sa postupovať podľa ustanovení § 5 ods. 5 písm. b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

## **ČASŤ IX. PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

### **ČLÁNOK 47.**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 06.03.2018 do prijatia novej kolektívnej zmluvy, alebo jej dodatku .
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovej stránke DSSpKM.
3. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva zo dňa 28.02.2017 s účinnosťou od 01.03.2017 vrátane jej dodatkov v platnom znení.
4. Nasledujúce roky sa budú aktualizovať ustanovenia článku 33. v prípade, ak dôjde k úprave tarifných plátov formou Nariadenia vlády SR, alebo podľa KZVS pre príslušný rok formou očíslovaných písomných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
5. Príloha č. 1 a príloha č. 2 ku kolektívnej zmluve sa aktualizuje každoročne.
6. Príloha č. 3 – Nárok na OOPP na príslušný kalendárny rok je nedeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy a aktualizuje sa podľa potreby (napr.: zmena organizačnej štruktúry, ceny a pod.)
7. 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 10 dní odo dňa doručenia návrhu.
8. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce je v štádiu riešenia. Obidve strany akceptujú a dohodli sa, že posúdenie pracovných rizík si vyžaduje určitú dobu. Dodatočné zaradenie

kompenzácie bude na základe určenej kategórie a následne bude zakomponované do kolektívnej zmluvy formou dodatku, pričom si odborová organizácia vyhradzuje právo byť pri výbere posudzovateľa v zmysle zákona 124/2006.

9. Pri zostavovaní rozpočtu DSSpKM na rok 2019 zahrnúť aj finančné náklady na Doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov DSSpKM.
10. Zamestnanci DSSpKM, ktorí v priebehu prvého štvrtroka 2018 dovŕšili 60. ročné životné jubileum, majú nárok na vyplatenie odmeny zo sociálneho fondu spätne, ak spĺňajú podmienky „Zásad použitia sociálneho fondu na rok 2018“.
11. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
12. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
13. Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa uzavretia. Zároveň je povinná zabezpečiť, aby 1 exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa, pre každého člena vedenia a každého člena výboru odborovej organizácie pôsobiacej pri DSSpKM.
14. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancovi nahliadnúť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiada.
15. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
16. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
17. 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.
18. Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
19. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

.....

*štatutárny zástupca zamestnávateľa*

.....

*Dátum podpisu*

.....

*predseda odborovej organizácie*

.....

*Dátum podpisu*

16. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
17. 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.
18. Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
19. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
PROF. KAROLA MATULAYA PRE DETI A DOSPELYCH  
LIPSKÉHO 6, 13  
841 01 BRATISLAVA 42

*[Handwritten signature]*

.....  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

*Bratislava, 6.3.2018*

.....  
Dátum podpisu

org. č. 0200-10405  
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ  
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA  
DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB K. MATULAYA  
841 01 BRATISLAVA 42, Lipského 13

*[Handwritten signature]*

.....  
predseda odborovej organizácie

*Bratislava 6.3.2018*

.....  
Dátum podpisu