

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

Zariadenie sociálnych služieb Senium, Jilemnického 48, Banská Bystrica zastúpený PhDr. Janou Dupákovou, riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Zariadení sociálnych služieb Senium, Jilemnického 48, Banská Bystrica zastúpená Petrom Kováčikom, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

uzatvárajú

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

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU  
na rok 2025**

## **Časť I. Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou s účinnosťou od 01. januára 2024 vydanou Banskobystrickým samosprávnym krajom pod číslom 00659/2023/ODDSS a 60083/2023. 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 prác vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“), zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“), zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a ďalšími všeobecne právnymi predpismi.

2. Ak u zamestnávateľa pôsobia viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

3. V prípade uvedenom v ods. 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

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

### **Článok 3**

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a podobne).

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**

1. Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

## **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 podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
  - miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,
  - podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu bežné kancelárske potreby a prístup k informačným technológiám (telefón, Internet, tlačiareň, kopírovací stroj) za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
  - dopravné prostriedky v konkrétnych odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti v takom rozsahu, ktorý neobmedzuje prevádzkovú činnosť na pracovisku.

## **Článok 7**

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

## Článok 8

1. Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, a to v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

## Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

## Článok 10

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

## Článok 11

1. Zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca zrazí 1% jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave. Odborová organizácia odovzdá zamestnávateľovi zoznam svojich členov, ktorý pravidelne aktualizuje.

## Časť III.

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

## Článok 12

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 spurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednanie.

2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## **Článok 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 ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:
  - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§39 ods. 2 ZP),
  - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§84 ods. 1 ZP),
  - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávajúceho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
  - d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§90 ods. 4 ZP),
  - e) zavedenie delených pracovných zmien (§90 ods. 6 ZP),
  - f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§90 ods. 10 ZP),
  - g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§91 ods. 2 ZP),
  - h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 a 4 a 5 ZP),
  - i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§97 ods. 6 a 9 a 11 ZP),
  - j) 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),
  - k) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§111 ods. 1 a 2 ZP),
  - l) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§133 ods. 3 ZP),
  - m) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
  - n) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§240 ods. 3 ZP),
  - o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§240 ods. 8 ZP),
  - p) rozsah tvorby a použitia 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 o sociálnom fonde)).

## **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 s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe §237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - b) zásadné otázky 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 obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov vzťahujúce sa na zamestnancov (§29 ods. 2 ZP),
  - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§73 ods. 2 ZP),
  - c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP),
  - d) zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1 ZP),
  - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (94 ods. 2 ZP),
  - f) organizácia práce v noci (§98 ods. 6 ZP),
  - g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
  - h) neospravedlnené zmeškanie práce (§144a ods. 6 ZP),
  - i) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
  - j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 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),
  - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§198 ods. 2 ZP).

## **Článok 15**

### **Právo na informácie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne správu o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Správa sa zrozumiteľným spôsobom predkladá spravidla do konca januára za predchádzajúce kalendárne obdobie.
3. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo ktoré považuje zamestnávateľ za dôverné.
4. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
  - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§22 ods. 1 ZP),
  - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ods. 1 ZP),
  - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§47 ods. 4 ZP),
  - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas a na dobu určitú (§48 ods. 8 ZP),
  - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods. 6 ZP),

- f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§58 ods. 10 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§73 ods. 2 ZP),
- h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- i) zamestnávanie zamestnancov pracujúcich 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 zák. 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 pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich 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 pracovisko zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia môže pri výkone kontroly v súlade s §239 ZP najmä:
  - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
  - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
  - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s §149 ZP.

## **Článok 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 návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh reagovať najneskôr do 15 pracovných 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. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

5. 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.“).

6. 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, u ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

## **Časť IV.**

### **Zamestnanosť a pracovné podmienky**

#### **Článok 18**

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, s 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 o odborovej organizácie na pracovisku.

#### **Článok 19**

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

#### **Článok 20**

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

#### **Článok 21**

1. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne informáciu o novouzatvorených pracovných pomeroch.

#### **Článok 22**

### **Personálne normatívy**

1. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie polročne 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**

### **Pracovný pomer**

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace pre každého zamestnanca, vrátane vedúcich zamestnancov. Skúšobnú dobu nemožno predĺžovať.



## Článok 24 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne.
2. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. V prípade, že zamestnanec ani odborová organizácia nevznesie námietku voči Rozpisu služieb evidencie odpracovaných hodín a absencie v ZSS Senium, ktorú pripravujú vedúci zamestnanci pre zamestnancov v konkrétnej prevádzke na konkrétne mesačné obdobie, považuje sa to za dohodnuté.
3. Základný, pružný a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku, ako aj začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien po dohode s odborovou organizáciou. Pracovný čas je zaokrúhľovaný na 15 minút. Pri pružnom pracovnom čase sa stanovuje dĺžka nevyhnutne potrebného času pri prekážke na strane zamestnanca v dĺžke 7,5 hodiny.
4. 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 starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
5. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnancovi, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
6. Po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť konto pracovného času v zmysle § 87a ZP ako spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná a nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Pod dohodou sa rozumie spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času vymedzenom v pracovnom poriadku, ktorý bol schválený odborovou organizáciou.
7. **Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Ide o tzv. „sick day“, benefit zdravotného voľna bez nutnosti mať lekárske potvrdenie. Nie je prenosný a jeho využitie je dobrovoľné.**

## Článok 25 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 25 dní. Dovolenka vo výmere 30 dní patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka, za ktorý sa dovolenka poskytuje, dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 5 dní vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin, ak to umožní povaha prevádzky.

5. **Rekreácia zamestnancov: v súlade s §152a Zákonníka práce sa obe strany dohodli, že zamestnávateľ prispeje zamestnancom, ak o to požiadajú, príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však do sumy 275 EUR za kalendárny rok, a to podľa ods. 1 citovaného paragrafu a v súlade s ďalšími odsekmi č. 3,4,5 a 6.**

## Článok 26

### Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúci sa na zamestnancov.

2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.

3. Ak sa zamestnancovi prevodom zásadne zmenia pracovné podmienky a zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovných podmienok, 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.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú 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 27

### Odchodné a odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiadava o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) 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) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

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

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

3. Ak sa pracovný pomer zamestnanca ukončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) 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) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,

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

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

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

e) päťnásobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

## **Časť V.**

### **Článok 28**

#### **Odmeňovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov, všeobecné záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu – mzdový predpis.

### **Článok 29**

#### **Osobný príplatok**

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností môže zamestnávateľ priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

### **Článok 30**

#### **Odmena**

1. Zamestnávateľ poskytuje odmenu podľa svojich finančných možností:

a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnancovi, ktorý odpracoval pre zamestnávateľa najmenej 10 rokov,

b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,

c) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.

2. Zamestnávateľ oznámi zástupcom zamestnancov priemernú výšku vyplatených odmien pre jednotlivé kategórie zamestnancov.

**Časť VI.**  
**Článok 31**  
**Vzdelávanie**

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

**Článok 32**  
**Stravovanie**

1. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa §152 ods. 3 ZP vo výške 55% ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa §152 ods.3 aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu najmenej vo výške 0,71 EUR.
2. Na základe podkladu špecializovaného zdravotného zariadenia zamestnávateľ v prípade, že nemôže poskytnúť diétne stravovanie, zabezpečí stravovanie takémuto zamestnancovi prostredníctvom finančného príspevku.

**Článok 33**  
**Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa §58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak doposiaľ takouto zmluvou nie je viazaný.
2. Zamestnávateľ poskytne na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom zaradených do 1. a 2. kategórie vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.
3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorá bola dohodnutá v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2024 zostáva zachovaná, to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

**Článok 34**  
**Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhm z povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu spolu vo výške 1,5%.
2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevku zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Smernici o sociálnom fonde zamestnávateľa.

**Časť VII.**  
**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**  
**Článok 35**

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 doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (ďalej len „zákon č.124/2006“), zákonom č.355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády č. 247/2006 Z.z.

**Článok 36**

1. Zamestnávateľ má v písomnej forme vypracovanú koncepciu politiky BOZP, ktorú vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje.
2. Zamestnávateľ určí najmä bezpečné pracovné postupy a vydáva vnútornú smernicu o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s §6 ods.1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z.z.

**Článok 37**

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje minimálne 2 zástupcov zamestnancov pre BOZP.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

**Časť VIII.**  
**Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**  
**Článok 38**

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 nasledovný:  
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 preloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi zaoberať bez zbytočného odkladu zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode (riaditeľka a predseda ZO). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich preloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. 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.

4. Postup pri kolektívnych nárokoch bude nasledujúci: Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, na riešenie sporu bude vytvorená zmierovacia komisia paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom dospieť k dohode. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode v primeranom čase, bude sa postupovať podľa zákona č.2/1991 Zb.

**Časť IX.**  
**Záverečné ustanovenia**  
**Článok 39**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2025, s platnosťou od 01.01.2025 a účinnosťou zverejnením v Centrálnom registri zmlúv.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých ustanoveniach. Každá zmluvná strana môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 pracovných dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa uzavretia.
4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadať do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiadá.
5. 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, respektíve by sa 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.
6. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v piatich exemplároch, z ktorých dostane jeden exemplár zamestnávateľ Senium, potom Kompa, Prameň a jeden exemplár odborová organizácia pôsobiaca pri Seniu a odborová organizácia pôsobiaca pri Prameni.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne znevýhodnených podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Banskej Bystrici dňa 10.12.2024

.....  
štatutárny zástupca zamestnávateľa  
PhDr. Jana Dupáková

.....  
predseda odborovej organizácie  
Peter Kováčik