

Domov pre seniorov
Mierová 88, Stará Ľubovňa

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
č. 116/2022
NA ROK 2023 a 2024



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

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnej starostlivosti pri Domove pre seniorov v Starej Ľubovni

(ďalej len odborová organizácia),
zastúpená predsedom Mgr. Máriou Virovou
na jednej strane

a

Domov pre seniorov (ďalej len zamestnávateľ alebo DpS),
zastúpený riaditeľom Ing. Petrom Muchom

na druhej strane

uzatvárajú

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

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
(ďalej len KZ)

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 zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Rozhodnutím o zriadení č.: 00485/2018/DZaSS-051 zo dňa 14.9.2018 vydanou Prešovským samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ktorý je štatutárnym zástupcom zamestnávateľa.

Článok 2.

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, 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, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalšie osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (napríklad bývalí zamestnanci DpS a rodinní príslušníci).

4. 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.
5. Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

ČASŤ II.

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 3.

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

Článok 4.

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) využívať miestnosť s nevyhnutným vybavením a technickou prevádzkou, ide o spoločenskú miestnosť č. 127 na prizemí v pavilóne A.
 - b) možnosť použiť telefón, počítač, internet a tlačiareň za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie informácie o pôsobení odborovej organizácie na webovej stránke DpS, pričom text informácie na zverejnenie predloží odborová organizácia.

Článok 5.

1. Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov od odborovo organizovaných zamestnancov zrážkou zo mzdy každému členovi odborovej organizácie vo výške 1 % z čistej mesačnej mzdy v súlade so stanovami zväzu. Uvedené finančné prostriedky v lehote 10 dní po uskutočnení zrážky poukáže na účet odborovej organizácie.

Článok 6.

1. Členovia Výboru odborovej organizácie alebo pracovných komisií budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 7.

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania výročnej členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 8.

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

Článok 9.

Pracovno-právna ochrana odborových funkcionárov

1. Zástupcovia zamestnancov sú v súlade s § 240 odsek 8 ZP 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.
2. Zamestnávateľ poskytne v súlade s § 240 ods. 1 ZP odborovým funkcionárom voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu na:
 - vykonávanie odborárskych činností, vykonávanie kontroly, riešenie sťažností, pripomienok a námietok zamestnancov vykonávaných na pracovisku na nevyhnutne potrebný čas,
 - na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a školeniach.

ČASŤ III.

PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 10

Spoločné záväzky zmluvných strán

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Vzájomne rešpektovať postavenia a právomoci riadiacich pracovníkov zamestnávateľa a funkcionárov odborovej organizácie, ktoré vyplývajú z platných právnych predpisov, vnútorných predpisov, stanov odborovej organizácie, tejto KZ a navzájom si nevytvárať prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. Riešiť prípadné spory prostredníctvom zmierovacej komisie zloženej zo zástupcov zmluvných strán, ktorá sa ustanoví osobitne vždy pre každý jednotlivý prípad. Zároveň sa dohodne lehota na vyriešenie sporu.
3. Uplatňovať nároky, ktoré vznikli z tejto KZ jednotlivým zamestnancom tak, ako aj ostatné nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru.
4. Podľa potreby stretávať sa prostredníctvom svojich zástupcov s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 11

Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pri nástupe do zamestnania oboznámiť s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom poradenstvo v súvislosti s vnútorným pracovným a platovým poriadkom, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám v oblasti pracovnej disciplíny a odmeňovania.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom informácie o:
 - činnosti pri poskytovaní sociálnych služieb
 - hlavných ekonomických ukazovateľoch za ukončené účtovné obdobie, ktoré zverejní na svojom webovom sídle v správe o činnosti.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje včas predkladať odborovej organizácii k pripomienkovaniu návrhy vnútorných predpisov u ktorých sa vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu. Odborová organizácia sa zaväzuje dodržať termín dodania pripomienok k návrhom vnútorných predpisov v záujme zabezpečenia ich včasného vydania.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje aktualizovať svoj vnútorný pracovný poriadok tak, aby pracovný poriadok zamestnávateľa obsahoval aj:
 - vymedzenie pojmov: „neuspokojivé plnenie pracovných úloh“ a „porušovanie pracovnej disciplíny“,
 - postihy za porušenie pracovnej disciplíny a nedodržiavanie vnútorných predpisov.
6. Prerokovať s odborovou organizáciou:
 - a) vydávanie vnútorného pracovného a vnútorného platového poriadku,
 - b) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov a pracovného prostredia,
 - c) spravidla 1 mesiac vopred pripravované zmeny v organizačnej štruktúre alebo racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať viac ako 10 zamestnancov.
7. Pri hromadnom prepúšťaní informovať odborovú organizáciu o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov ktorých zamestnáva,
 - dobe po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
8. Zamestnávateľ bude prihliadať pri rozvázovaní pracovného pomeru z nadbytočnosti podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP na uprednostnenie tých zamestnancov, ktorí spĺňajú kritéria na odchod do starobného dôchodku. Odborová organizácia uznáva, že zamestnávateľ si musí udržiavať efektívne pracovné sily, preto pri výbere zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer z vyššie uvedených dôvodov, bude posudzovaná:
 - dosiahnutá kvalifikácia,
 - kvalita vykonávanej práce,
 - spôsobilosť vykonávať príslušnú prácu,
 - dĺžka pracovného pomeru u zamestnávateľa,
 - sociálne postavenie.
9. Zamestnancovi, s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) vyplatí zamestnávateľ odstupné podľa § 76 Zákonníka práce.
10. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 12

Práva a povinnosti odborovej organizácie

1. Príslušné pracovné komisie odborovej organizácie majú právo vykonávať u zamestnávateľa kontrolu vnútorných predpisov a záväzkov zakotvených v KZ, z ktorej vznikajú zamestnancom jednotlivé nároky. Pritom sú oprávnené najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa za účasti príslušného vedúceho zamestnanca pri dodržiavaní oznamovacej povinnosti riaditeľovi,
 - vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok v súlade s platnými právnymi predpismi s prihliadnutím na reálne možnosti zamestnávateľa,
 - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri kontrole a o uskutočnení návrhov, ktoré podali.
2. Členovia výboru a pracovných komisií sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie. Táto povinnosť trvá aj po skončení výkonu funkcie.

V prípade dokázania porušenia mlčanlivosti má zamestnávateľ právo neumožniť odborovej organizácii vykonávať kontrolu.

Článok 13

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Zamestnávateľ si vymedzuje právo na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 48 ods. 4. písm. d). Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky zamestnávateľ môže uplatniť na pracovných pozíciách vykonávaných zamestnancami, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.
2. Týždenný fond pracovného času je 37,5 hodín. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách je 36,25 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 14

Platové podmienky

1. V DpS sa odmeňovanie zamestnancov riadi zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a vnútorným platovým poriadkom.

Článok 15

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na školeniach, poradách a seminároch sa kvalifikuje ako výkon práce.

Článok 16

Oblasť sociálnej starostlivosti

1. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152 ZP zabezpečí stravovanie zamestnancov DpS v stravovacej prevádzke.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie:
 - a) vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín,
 - b) zo sociálneho fondu podľa hospodársko-ekonomického poriadku.
3. Pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca zamestnávateľ v prípade potreby poskytne:
 - vyvesenie zástavy,
 - veniec,
 - osobné vozidlo pre účastníkov pohrebu,
 - smútočný príhovor.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 136 ZP v dĺžke denného úväzku zamestnanca na darovanie krvi. Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa je zamestnanec v súlade s § 144 ods. 1 ZP povinný o poskytnutie pracovného voľna včas požiadať.
5. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov uzavrie s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zamestnávateľskú zmluvu. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnanca.
6. Základná výmera dovolenky zamestnancov je v súlade s platnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa predĺžená o jeden týždeň oproti §103 ods. 1 až 2 ZP.
7. Náhradu príjmu od prvého do desiateho kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľ bude poskytovať vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu.

8. Zamestnávateľ bezodplatne poskytne zamestnancom na základe písomnej žiadosti spoločenské priestory na rodinné oslavy a posedenia.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom mimo pracovnej doby zamestnanca masáž vykonávanú rehabilitačným pracovníkom DpS vo vymedzenom čase (streda, od 13³⁰ do 15⁰⁰ hod), po naplánovaní v zošite uloženom na vrátnici. V prípade záujmu zamestnancov nad rámec možností, budú mať prednosť zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.
10. Zamestnávateľ umožni zamestnancom mimo pracovnej doby využívať športové prístroje v priestoroch rehabilitácie v čase po 13³⁰ hod.
11. Zamestnávateľ umožni zamestnancom mimo pracovnej doby a ich najbližším rodinným príslušníkom hrať pingpong a biliard vo vymedzených priestoroch zariadenia v čase po 13³⁰ hod.
12. Každý zamestnanec bude mať nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke denného úväzku zamestnanca, na „relaxačný deň“ organizovaný DpS, v počte jeden deň za rok. Na relaxačný deň nebude potrebný cestovný príkaz, ale prezenčná listina. Súťaž, na ktorej zamestnanci reprezentujú zariadenie, sa nebude považovať za relaxačný deň, ale pracovnú cestu.

Článok 17

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z.z. o Sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
2. Okrem povinného prídeltu tvorby sociálneho fondu podľa § 3 odst. 1, bod a, zákona 152/1994, sa bude tvoriť sociálny fond vo výške 0,5 % z ustanoveného základu podľa § 3 odst. 1, bod b, odsek 1 zákona 152/1994.
3. Zmluvné strany uznávajú, že použitie sociálneho fondu na stravu zamestnancov je najefektívnejší spôsob použitia prostriedkov sociálneho fondu, preto ho chcú preferovať. Zmluvné strany sa dohodli, že na stravovanie zamestnancov sa zo sociálneho fondu prispeje najmenej 70 % finančných prostriedkov vytvorených v danom roku. O výške príspevku na stravovanie rozhodne riaditeľ DpS v Prevádzkovom poriadku pre technické prevádzky.
4. Zostatok sociálneho fondu bude možné poskytnúť ako príspevok zamestnancom na:
 - účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
 - zdravotnú starostlivosť,
 - sociálnu výpomoc,
 - ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
5. Požiadavky na iné použitie sociálneho fondu ako na stravu sa budú predkladať DpS písomne. Následne o pridelení, výške príspevku a podmienkach pridelenia rozhodne vedenie DpS za účasti zástupcu odborovej organizácie.

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia

1. Hlavné úlohy a pravidlá na zaistenie bezpečnosti pri práci stanovuje smernica BOZP.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia.

**ČASŤ IV.
PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

Článok 19

1. Plnením záväzkov dohodnutých v tejto KZ uznávajú zmluvné strany spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmieru.
2. V prípade, že počas platnosti tejto KZ nastanú také zmeny právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých jej ustanovení, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne dohodnúť v príslušných častiach iné ustanovenia, ktoré budú v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o obsahu a uzavretí novej KZ najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ.
4. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami budú riešené kolektívnym vyjednávaním v plnom rozsahu v súlade s ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní a v súlade s ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 20

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, doplnení alebo predĺžení platnosti tejto zmluvy, na písomný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po podpise oboch zmluvných strán.
2. Originály tejto KZ budú uložené u riaditeľa Domova pre seniorov a u predsedu odborovej organizácie. Zmluvné strany sú povinné uschovať KZ, jej dodatky a rozhodnutia, ktoré sa ich týkajú najmenej 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
3. KZ nadobúda platnosť od 1.1.2023 a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle DpS. KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2024.
4. Táto KZ bude vydaná v 4 exemplároch pričom 2 ks dostane odborová organizácia a 2 ks dostane DpS.

V Starej Ľubovni dňa: 13.12.2022

.....
Ing. Mucha Peter
riaditeľ

.....
Mgr. Mária Virová
predseda ZOO SOZ ZaSS