

**Domov pre seniorov**  
Mierová 88, Stará Ľubovňa

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
č. 219/2024  
**NA ROK 2025 a 2026**



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

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva  
a sociálnych služieb pri Domove 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 pracovnoprávných 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.
2. Odborová organizácia oznámi zamestnávateľovi písomne mená funkcionárov zvolených za členov výboru odborovej organizácie a všetky zmeny v tomto orgáne do 15 dní po ich zvolení.
3. Odborová organizácia môže písomne poveriť člena výboru odborovej organizácie, aby rokoval v jej mene a zamestnávateľ je povinný ho uznať ako zástupcu odborovej organizácie.

### **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 prízemí 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. Vzájomná informovanosť**

1. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú pracovnú poradu vedúcich pracovníkov DpS, s ktorej sa vyhotovuje písomný záznam.
2. Odborová organizácia prizve riaditeľa alebo zástupcu vedenia DpS na schôdzu odborovej organizácie.

### **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 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 hlavných ekonomických ukazovateľoch za ukončené účtovné obdobie v rozsahu, ktorý 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) návrhy vnútorných predpisov a to pracovného a platového poriadku,
  - b) 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,
  - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - dobe po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať.
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,
  - spôsobilosť vykonávať príslušnú prácu,
  - kvalita vykonávanej práce
  - dĺžka pracovného pomeru.
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 %, alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Článok 12**

### **Práva a povinnosti odborovej organizácie**

Odborová organizácia sa zaväzuje rešpektovať nasledujúce práva a povinnosti:

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 pracovných komisií sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie. V prípade dokázania porušenia mlčanlivosti má zamestnávateľ právo neumožniť odborovej organizácii vykonávať kontrolu.

### **Článok 13**

#### **Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania**

Zmluvné strany sa dohodli:

1. 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.
2. Základná výmera dovolenky zamestnancov je predĺžená o jeden týždeň oproti § 103 ZP.
3. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa v súlade s § 48 ods. 4. písm. d) dohodli, že zamestnávateľ môže dohodnúť ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky na pracovných pozíciách vykonávaných zamestnancami, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

### **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**

Zmluvné strany sa dohodli:

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. 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.
4. Náhradu príjmu od prvého do desiateho kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľ bude poskytovať vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu.
5. 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.
6. Každý zamestnanec bude mať nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na „relaxačný deň“ v dĺžke denného úväzku zamestnanca, v počte jeden deň za rok. Relaxačný deň musí byť

realizovaný so súhlasom vedúceho zamestnanca, vrátane odsúhlasenia účasti jednotlivých zamestnancov. 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.

7. Zamestnávateľ bezodplatne poskytne zamestnancom na základe písomnej žiadosti spoločenské priestory na rodinné oslavy a posedenia.
8. Zamestnávateľ umožni zamestnancom mimo pracovnej doby využívať športové prístroje vo vymedzených priestoroch v čase po 13<sup>30</sup> hod.
9. Zamestnávateľ umožni zamestnancom a ich najbližším rodinným príslušníkom hrať pingpong a biliard vo vymedzených priestoroch zariadenia v čase po 13<sup>30</sup> hod.
10. Pri úmrtí zamestnanca zamestnávateľ v prípade potreby poskytne:
  - vyvesenie zástavy,
  - veniec,
  - osobné vozidlo pre dohodnutých účastníkov pohrebu,
  - smútočný príhovor.

### **Článok 17** **Tvorba a použitie sociálneho fondu**

Zmluvné strany sa dohodli:

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. Pri použití sociálneho fondu je potrebné zohľadniť princíp spravodlivého (rovnomerného) čerpania fondu pre čo najväčší počet zamestnancov.
4. 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.
5. 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,
  - sociálnu výpomoc,
  - ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
6. 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 zmiernu.
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. Originál tejto KZ bude uložený v centrálnej evidencii zmlúv DpS 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 1.1.2025 a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2026.
4. Táto KZ bude vydaná v 2 exemplároch pričom 1 ks dostane odborová organizácia a 1 ks dostane DpS.

*V Starej Ľubovni dňa: 17.12.2024*

.....  
*Ing. Mucha Peter*  
*riaditeľ*

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