

## ***KOLEKTÍVNA ZMLUVA***

***LÚČ – Domov sociálnych služieb na obdobie  
01.07.2025 – 31.12.2025***

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

*pre zamestnancov LÚČ – Domov sociálnych služieb Šemša*

*V súlade s ustanovením § 31 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov /ďalej len zákon o odmeňovaní/, § 231 Zákonníka práce, s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany :*

*LÚČ – Domov sociálnych služieb, č. 139, Šemša  
Zastúpený RNDr. Tiborom Klemom – riaditeľom LÚČ – DSS  
/ ďalej len zamestnávateľ /*

*na jednej strane*

*a*

*Základná organizácia odborového zväzu pri LÚČ – Domov sociálnych služieb Šemša,  
zastúpená Jaroslavom Potočňákom, predsedom*

*na druhej strane*

*uzatvárajú túto*

***k o l e k t í v n u   z m l u v u***

## **Časť I.**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

*Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.*

#### **Článok 2**

*Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :*

- *postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,*
- *pracovnoprávne vzťahy,*
- *platobné podmienky,*
- *sociálna oblasť a sociálny fond.*

#### **Článok 3**

*Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.*

#### **Článok 4**

*Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.*

## **Časť II.**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 1**

*Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.*

#### **Článok 2**

*Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.*

#### **Článok 3**

*Zamestnávateľ poskytne funkcionárom základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na odborárske vzdelávanie, ktoré zabezpečujú vyššie odborové orgány, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.*

#### **Článok 4**

*Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky budú poukázané na účet základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.*

#### **Článok 5**

*Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na porady vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.*

### **Časť III. Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 1**

*Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a dodržiavanie pracovnej disciplíny.*

#### **Článok 2**

*Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom :*

- *zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,*
- *rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce,*
- *v prípade pripravovaných organizačných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, dôvody a dôsledky týchto zmien pred ich uplatnením.*

#### **Článok 3**

*Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.*

#### **Článok 4**

*Týždenný pracovný čas u THP zamestnancov a manuálnych zamestnancov je 37,5 hodín, u zdravotníckych zamestnancov je týždenný pracovný čas 35 hodín.*

## **Článok 5**

*Pracovný čas u zamestnancov úseku ošetrovateľsko - opatrovateľskom je nasledovný :*

- *ranná zmena : od 06.30 hod. do 18,30 hod.*
- *nočná zmena : od 18.30 hod. do 06.30 hod.*

*U zamestnancov s prevahou duševnej práce a zamestnancov remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce je pracovný čas od 06.00 hod. do 14.00 hod.*

*U zamestnancov úseku inštruktorov sociálnej rehabilitácie je pracovný čas od 06,00 hod. do 14,00 hod.*

*U zamestnancov úseku sociálneho je pracovný čas od 06,00 hod. do 14,00 hod. v pracovný týždeň.*

*U zamestnankyň práčovne a krajčírskej dielne a upratovačiek je pracovný čas od 06.00 hod. do 14.00 hod.*

*U zamestnancov úseku stravovacieho / kuchárky, pomocné kuchárky / je 12 hodinový pracovný čas dennej zmeny rozvrhnutý v „krátkom“ týždni / pondelok, streda, piatok / a v „dlhom“ týždni / utorok, štvrtok, sobota, nedeľa / od 06.00 hod. do 18.00 hod.*

*Na základe žiadosti zamestnancov môže riaditeľ DSS udeliť súhlas na zmenu pracovného času.*

## **Článok 6**

*Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa nezapočítava do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie u zamestnancov pracujúcich v rannej zmene trvá v čase od 12.30 hod. do 13.00 hod., u zamestnancov pracujúcich v odpoľudňajšej zmene je v čase od 16.00 hod. do 16.30 hod. a u zamestnancov pracujúcich v nočnej zmene je v čase od 22.30 hod. do 23.00 hod.*

## **Článok 7**

*Práca nadčas bude zamestnancom nariadená len v tomto rozsahu a za týchto podmienok :*

- *práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz riaditeľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času,*
- *práca nadčas nesmie u zamestnanca byť viac ako 8 hodín v jednotlivých dňoch,*
- *v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín, z vážnych dôvodov môže riaditeľ DSS so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas nad túto hranicu v rozsahu najviac 250 hodín.*

## **Článok 8**

*Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnanci, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času / zamestnanci úseku ošetrovateľsko - opatrovateľského, zamestnanci úseku inštruktorov sociálnej rehabilitácie a sociálne*

pracovníčky pracujúce priamo na oddelení / majú v zmysle § 106 ZP dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.

### Článok 9

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.07.2025 do 31.12.2025 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce., za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

### Článok 10

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je :

a/ dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov,

b/ tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako hore uvedených je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok.

### Článok 11

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. a) alebo b) ZP podľa § 76, ods. 1 ZP a KZ vyššieho stupňa na rok 2023 odstupné nasledovne, ak pracovný pomer trvá:

|                                           |                                   |
|-------------------------------------------|-----------------------------------|
| najmenej 2 roky<br>a menej ako 5 rokov    | vo výške dvoch funkčných platov   |
| najmenej 5 rokov<br>a menej ako 10 rokov  | vo výške troch funkčných platov   |
| najmenej 10 rokov<br>a menej ako 20 rokov | vo výške štyroch funkčných platov |
| najmenej 20 rokov                         | vo výške piatich funkčných platov |

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. a) alebo b) ZP podľa § 76, ods. 1 ZP a KZ vyššieho stupňa na rok 2023 odstupné nasledovne, ak pracovný pomer trvá:

|                                           |                                    |
|-------------------------------------------|------------------------------------|
| menej ako 2 roky                          | vo výške dvoch funkčných platov    |
| najmenej 2 roky<br>a menej ako 5 rokov    | vo výške troch funkčných platov    |
| najmenej 5 rokov<br>a menej ako 10 rokov  | vo výške štyroch funkčných platov  |
| najmenej 10 rokov<br>a menej ako 20 rokov | vo výške piatich funkčných platov  |
| najmenej 20 rokov                         | vo výške šiestich funkčných platov |

### Článok 12

*Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, odstupné vo výške uvedenej v článku 11.*

### **Článok 13**

*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 rozsah stanovený v § 76 a), ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.*

*Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.*

### **Článok 14**

*V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2025 výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2 % objemu zúčtovaných platov zamestnancov.*

## **Časť IV. Platové podmienky**

### **Článok 1**

*Odmeňovanie zamestnancov DSS Šemša je stanovené na základe Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Smernicou – Vnútorný platový predpis.*

### **Článok 2**

*Organizácia vypláca mzdu zamestnancom pozadu za mesačné obdobie a poukazuje ju najneskôr do 30. dňa nasledujúceho mesiaca na zamestnancom určený účet v banke.*

### **Článok 3**

*Zmluvné strany berú na vedomie, že odmena v sume 800 eur, ktorá bola dojednaná v rámci kolektívneho vyjednávania o Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2025 – 2026, ktoré sa uskutočnilo 17.09.2024 na Úrade vlády SR bola zamestnancom, ktorých pracovný pomer trval k 31.05.2025 a ktorí vykonávali prácu v období od 01.01.2025 do 31.05.2025 aspoň v minimálnom rozsahu vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Ak zamestnanec vykonával prácu v kratšom týždennom pracovnom čase, ako bol jeho ustanovený týždenný pracovný čas, odmena bola zamestnancovi pomerne krátená. Zamestnancovi, ktorý splňal uvedené podmienky a ktorému odmena nebola vyplatená, bude odmena vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac júl 2025.*

## **Časť V.**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

#### **Článok 1**

*Organizácia zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v jedálni DSS Šemša podaním jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.*

#### **Článok 2**

*Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.*

#### **Článok 3**

*Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :*

- povinným prídelením vo výške 1 %
- ďalším prídelením vo výške 0,05 % zo základu.

*zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.*

#### **Článok 4**

*Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.*

## **Časť VI.**

### **Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 1**

*Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 01.07.2025 – 31.12.2025. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 01. júla 2025 a končí 31. decembra 2025. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy, táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.*

#### **Článok 2**

*Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.*

#### **Článok 3**

*Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.*

#### Článok 4

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

#### Článok 5

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

#### Článok 6

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

#### Článok 7

Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva zo dňa 30.12.2022.

V Šemši dňa 01.07.2025

  
**RNDr. Tibor Klema**  
riaditeľ LÚČ – DSS Šemša

  
**Jaroslav Potočňák**  
za výbor ZOOZ pri LÚČ-DSS Šemša  
predseda

**LÚČ-Domov sociálnych služieb**  
Šemša č. 139  
044 21 Šemša 3

org. č. 0216-80604  
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ  
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA  
LÚČ-DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
044 21 ŠEMŠA, 139

#### **Článok 4**

*Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.*

#### **Článok 5**

*Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.*

#### **Článok 6**

*Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.*

#### **Článok 7**

*Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva zo dňa 30.12.2022.*

*V Šemši dňa 01.07.2025*

***RNDr. Tibor K l e m a***  
***riaditeľ LÚČ – DSS Šemša***

***Jaroslav P o t o č ň á k***  
***za výbor ZOOZ pri LÚČ-DSS Šemša***  
***predseda***