Kolektívna zmluva
na rok 2013

medzi

Základná odborová organizácia pri ZPS a DSS Novoť

a

Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novoť

Obsah

Časť I - Všeobecné ustanovenia
Časť II - Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi
Časť III - Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov
Časť IV - Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy
Časť V - Platové podmienky
Časť VI - Vzdelávanie zamestnancov
Časť VI - Sociálna oblasť
Časť VIII - BOZP
Časť IX - Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom
Časť X - Prechodné a záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva na rok 2013

medzi

Základnou odborovou organizáciou pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb pri ZPS a DSS Novoť, zastúpená **pani Margitou Zavoďanovou** predsedom výboru ZO SOZ ZaSS (ďalej len odbory)

a

Zamestnávateľom: Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novoť, zastúpený **Helenou Antušákovou, poverenou riaditeľkou** (ďalej len zamestnávateľ)

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je uzavretá podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákonom č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, (ďalej len Zákon o odmeňovaní...), Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013 **(**ďalej len VKZ) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

a) Odbory majú 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), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušnej odborovej organizácie a jej funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa: 01.01.1991 upravenú dodatkom č.1 zo dňa 1.06.2010, ktorým sa mení názov organizácie a dodatkom č. 2 zo dňa 19.9.2012, ktorým sa rozširujú poskytované sociálne služby.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu ZPS a DSS Novoť.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre:

a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov

b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa

c) ďalších členov odborov (osoby na materskej a rodičovskej dovolenke)

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi

Článok 4

a) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. (§ 230 odst . 2 ZP).

b) Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

a) Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods.3 ZP).

b) Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možnosti umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

Článok 6

a) Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz za polrok stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len Výbor ZO) s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

b) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovej organizácii (predsedovi alebo ním poverenej osobe) maximálne v rozsahu 6 hodín mesačne.

c) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, taktiež umožní zvolávať na pracovisku zasadania závodného výboru podľa potreby vo vopred dohodnutom termíne a na nevyhnutne potrebný čas.

d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a členom závodného výboru ZO pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi a na rokovaniach závodného výboru a činností bezprostredne súvisiacich s plnením úloh odborovej organizácie. Člen výboru alebo zastupujúci zamestnanec, je povinný informovať o zasadnutí výboru svojho priameho nadriadeného. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávania, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 odst.4, § 231 odst.1 a šiestej časti ZP.
Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 7

Zamestnávateľ môže prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie, najmä ak sa prejednávajú opatrenia týkajúce sa zamestnancov v oblasti pracovnej, ekonomickej a sociálnej.

Článok 8

Na vykonávanie odborárskych funkcii, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní (odborárske školenia) , ktoré sa konajú mimo pracoviska, poskytne zamestnávateľ ZPS a DSS Novoť v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy. Ide o prekážku v práci, za ktorú patrí náhrada mzdy. Náhrada mzdy sa poskytne za pracovný čas, ktorý zodpovedá konkrétnej zmene. Zamestnávateľ požaduje, aby povinnosti vyplývajúce z činnosti odborovej organizácie boli rovnomerne rozdelené medzi všetkých členov závodného výboru. (ďalej len ZV)

Článok 9

Zamestnávateľ uvoľní zamestnancov pre výkon volenej funkcie v odboroch, alebo pre prácu v odboroch podľa § 136,odst.3 ZP
Podľa ZP je to:

a) dlhodobé uvoľnenie pre iný odborový orgán, než je u zamestnávateľa. Náhradu mzdy poskytne ten orgán, pre ktorý bol zamestnanec uvoľnený (§ 136 odst.2 ZP). Dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

b) pre odborovú organizáciu pôsobiacu u zamestnávateľa poskytne zamestnávateľ počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy jednému členovi odborovej organizácie
c) dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie bezplatne služobné motorové vozidlo, v takom prípade, ak bude možné spojiť pracovné úlohy ZPS a DSS Novoť a úlohy ZO SOZ pri ZPS a DSS Novoť.

Článok 11

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracovisku zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.
ZO SOZ pri ZPS a DSS Novoť je povinná oboznámiť vedenie ZPS a DSS Novoť pripravovanou akciou v priestoroch organizácie a dohodnúť termín tak, aby podujatie nenarušilo prevádzku zamestnávateľa.

Článok 12

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne každému členovi odborovej organizácie na základe dohody o zrážkach zo mzdy zrážať 1% čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok, ktorý do 10 dní poukáže na účet odborovej organizácie. Zamestnankyne, ktoré sú na ďalšej materskej dovolenke, t.j. na rodičovskom príspevku budú odvádzať paušálny príspevok vo výške 7 € ročne. Z týchto členských príspevkov bude základná odborová organizácia odvádzať 20% na účet SOZ Bratislava.

Článok 13

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za svoje námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Článok 14

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné (v zmysle platných právnych predpisov) a pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, služobného alebo hospodárskeho tajomstva, alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa.

ČAST III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 15

Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 odst.4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a v KZ.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné:

a) **Kolektívne vyjednávanie** podľa zákona č.2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP č.311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č.552/2003 Zb. a Zákone o odmeňovaní č.553/2003 Zb., Zákone o sociálnom fonde č.152/1994 Zb. a ďalších právnych predpisoch.

b) **Právo na spolurozhodovanie** ide o taký vzájomný právny vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatia opatrenia zamestnávateľom sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou. Prípady spolurozhodovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch ako sú ustanovenia Zákona č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (§ 12 – vydanie pracovného poriadku) a ustanovenia Zákona o odmeňovaní č.553/2003 Z. z. (§ 7 odst.5 dohodnutie okruhu pracovných činností. ktoré vykonávajú zamestnanci zaradení do platovej triedy podľa § 5 odst.4, ktorým sa tarifný plat určí podľa odst. 4). Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie) a niektorých ďalších právnych predpisoch.

c) **Právo na prerokovanie** je bližšie upravené v § 237 ZP**.** Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa prerokovanie vzťahuje na okruh opatrení , pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom (minimálne 14 dní vopred), aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov. Zmluvné strany sa dohodli, že predmetom prerokovania, budú tiež všetky opatrenia týkajúce sa najmenej desiatich zamestnancov a rozpis použitia platových prostriedkov, vrátane rozpisu na jednotlivé organizačné zložky a ich zmeny.

d) **Právo na informovanie** rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov, alebo to bolo dohodnuté. V súlade s § 238 odst.2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušnú odborovú organizáciu, alebo

ďalších zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácií a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať odborovú organizáciu, sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

e) **Právo na kontrolu** to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti: kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z kolektívnej zmluvy podľa § 239 ZP, kontroly nad stavom BOZP , § 149 ZP.
Odbory budú o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať príslušného zamestnávateľa najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonávajú.
Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote päť dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, doručením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

Článok 16

Ak zamestnávateľ požiada príslušnú odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska podľa článku 15 písm. b/ až e/, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 pracovných dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 17

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácií úloh bude prihliadať na uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

b) Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 18

a) Zamestnávateľ je povinný informovať o voľných pracovných miestach na výkon práce vo verejnom záujme, ale aj na výkon pracovných činností s prevahou fyzickej práce a umožniť všetkým zamestnancom (aj tým, ktorí sú zamestnaní na dobu určitú) a iným fyzickým osobám uchádzať sa o tieto voľné pracovné miesta.

b) Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 odst.1 písm. a/, alebo písm. b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencií. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu sa uchádzať o uzatvorenie pracovného pomeru.

Článok 19

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre zamestnancov vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou kolektívnou zmluvou a vnútornými predpismi zamestnávateľa. (§ 41 ZP).
Skúšobná doba u novoprijatých zamestnancov je 3 mesiace, u vedúceho zamestnanca je skúšobná doba 6 mesiacov. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 20

a) Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

b) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

c) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

d) Odborová organizácia sa zaväzuje napomáhať zamestnávateľovi najmä pri vytváraní priaznivej pracovnej klímy formou námetov pri riadení, pružne upozorňovať a riešiť prípadné nezrovnalosti alebo pnutia, ktoré môžu vzniknúť pri neplnení KZ, alebo iných právnych predpisov, BOZP.

Článok 21

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 22

a) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 odst.1 písm. a/ a b/, je výpovedná doba stanovená podľa § 62 odst.3 písm. a dva mesiace ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov.

b) Ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov a zamestnávateľ s ním končí pracovný pomer výpoveďou z rovnakých dôvodov ako v § 63 písm. a/ a b/, je výpovedná doba tri mesiace (§ 62 odst.3 písm.b).

Článok 23

a) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim písomným súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote 2 mesiacov od jeho udelenia.

b) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť tento súhlas, 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 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

c) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.

Článok 24

a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a/, b/,c/ ZP, odstupné v zmysle platných ustanovení Zákonníka práce.

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

c) Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po vzniku nároku v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.

Článok 25

a) **Pracovný čas** zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hodín týždenne bez prestávok na odpočinok. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne bez prestávky na odpočinok a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne bez prestávky na odpočinok.

b) V snahe umožniť zamestnancom v nepretržitej a dvojzmennej prevádzke dôstojné prežitie Veľkonočných a Vianočných sviatkov v rodine zamestnávateľ súhlasí s 12-

hodinovými zmenami v dňoch 1.1.,6.1., Veľký piatok, Biela sobota, Veľkonočná nedeľa, Veľkonočný pondelok, 24.12, 25.12, 26.12.,31.12.

c) Kuchárky a kuriči pracujú v 12-hodinových zmenách, z dôvodu bezproblémového zabezpečenia chodu prevádzky organizácie.

d) Začiatky pracovných zmien sú stanovené v pracovnom poriadku.

e) 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. Týmto zamestnancom vyhovie zamestnávateľ, ak požiadajú o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu pracovného času a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 26

a) **Základná výmera dovolenky** zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Zamestnanec má na uvedenú dovolenku právny nárok podľa tejto KZ.

b) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného na začiatku kalendárneho roka najneskôr do konca januára. Plán dovoleniek sa stanovuje s predchádzajúcim súhlasom ZO SOZ a to spravidla tak, aby si ju mohol vyčerpať do konca kalendárneho roka. Z dôvodu zabezpečenia bezproblémového chodu organizácie je možné čerpať dovolenku v mesiaci december u dvojzmennej a nepretržitej prevádzky maximálne v rozsahu 2 dní.

c) Po dohode zamestnanca s vedúcim úseku môže zamestnanec čerpať dovolenku v priebehu roka aj inak ako je uvedené v pláne dovoleniek.

d) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi možnosť nevyčerpania všetkých dní dovolenky za daný kalendárny rok v rozsahu 3 dní. Zamestnanec je povinný vyčerpať takto prenesenú dovolenku v priebehu 1. štvrťroka nasledujúceho kalendárneho roka po dohode s vedúcim zamestnancom.

e) Zamestnanec je povinný čerpať dovolenku spravidla v rozsahu jedného celého dňa. V odôvodnených prípadoch môže po dohode s vedúcim zamestnancom čerpať dovolenku aj po pol dňoch ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

f) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec splní tieto podmienky do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.

g) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. (§ 113 ZP).

h) Ak si zamestnankyňa nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, poskytne mu ju zamestnávateľ po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky. (§ 113 ZP).

i) Preplácať nevyčerpanú dovolenku možno len z dôvodu skončenia pracovného pomeru a v prípade, že nevyčerpaná dovolenka presahuje štyri týždne.

Článok 27

a) Zamestnávateľ umožňuje v súlade s § 88 a 89 ZP v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov po prerokovaní so zástupcami zamestnancov uplatňovať **pružný pracovný čas**. Pružný pracovný čas sa využíva predovšetkým pri duševnej tvorivej práci, kde zamestnanci vykonávajú prácu relatívne samostatne a ich práca bezprostredne nenadväzuje na výkon práce iného zamestnanca. Pružný pracovný čas sa rozvrhuje ako pružné štvortýždňové (mesačné) pracovné obdobie. Voliteľný pracovný čas je určený v rozpätí od 06:00 hod. do 07:45 a od 12:45 do 18:00 hod. Základný pracovný čas je stanovený od 07:45 hod. do 12:45 hod.

b) Okruh zamestnancov, ktorí využívajú pružný pracovný čas riaditeľ, vedúci zdravotného úseku, vedúci ekonomicko-prevádzkového úseku, vedúci sociálneho úseku, finančný účtovník, referent majetku, referent mzdovej a personálnej agendy, vedúci stravovacej prevádzky, asistent liečebnej výživy, sociálni pracovníci a ostatní zamestnanci v jednozmennej prevádzke ak o takýto pracovný čas prejavia záujem a ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

Článok 28

a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy podľa § 138 ZP pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme (povinné preventívne prehliadky, na darovaní krvi a aferéze, darovanie ďalších biologických materiálov) a to na základe predloženého potvrdenia z transfúznej stanice, na rekondičné pobyty, na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní. Takáto prekážka v práci sa nezapočítava do dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ZP.

b) Zamestnávateľ **môže** poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 11 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu 2 dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1.1.2013 trvá najmenej jeden rok. Ak zamestnancovi nevznikne nárok na pracovné voľno podľa prvej vety a má u zamestnávateľa dohodnutý pracovný pomer na dobu neurčitú, zamestnávateľ mu **môže** poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dní v kalendárnom roku nad rozsah stanovený Zákonníkom práce.

c) Pracovné voľno podľa bodu b) sa prizná zamestnancovi len na základe písomnej žiadosti a len vo výnimočných prípadoch, ak nebolo možné vzniknutú situáciu riešiť iným spôsobom. Žiadosť o pracovné voľno podľa bodu b) predkladá zamestnanec vedúcemu úseku a môže ho čerpať len po schválení riaditeľom alebo ním povereným zamestnancom.

d) Zamestnávateľ **môže** na základe písomnej dohody poskytnúť zamestnancovi neplatené voľno za účelom prechodnej a zvýšenej starostlivosti o blízku osobu na dobu max. 6

mesiacov. V odôvodených prípadoch sa môže táto doba predlžiť na nevyhnutne potrebný čas max. však na dobu 2 rokov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi neplatené voľno na základe písomnej žiadosti zamestnanca. V období, počas ktorého zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi **neplatené voľno,** pracovnoprávny vzťah trvá, ale zamestnancovi nevzniká nárok na náhradu mzdy ani na iné finančné plnenie vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu voči zamestnávateľovi.

Článok 29

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, obsadzovať pracovné miesto na pozícií vedúceho zamestnanca vymenovaním do funkcie. Vedúceho zamestnanca vyberá prednostne z radov vlastných zamestnancov.

b) Ak existujú objektívne dôvody, pre ktoré nie je možné uskutočniť výber podľa predchádzajúcej vety, zamestnávateľ môže vyhlásiť na obsadenie vedúceho miesta výberové konanie so zadaním požadovaných kritérií a v súlade s § 5 zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme.

c) Výberové konanie uskutočňuje výberová komisia. Výberová komisia má najmenej troch členov, z ktorých jeden je menovaný odborovou organizáciou.

d) Zamestnávateľ môže vyhlásiť výberové konanie aj na iné voľné pracovné miesto, ak sa na takomto postupe vopred dohodne s odborovou organizáciou.

Článok 30

Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz, alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu, ustanovenie § 192 odst.3 .ZP.
Rozsah zodpovednosti podľa § 198 ods.1 ZP je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu zo zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

Článok 31

Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, za tým účelom vykonávať preventívnu zdravotnú starostlivosť v zmysle platných právnych predpisov (ZP, § 5 a § 20 Zákona č. 98/1995 Z.z. o Liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov, § 18 odst.2 Zákona č. 272/1994 Z.z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov a pod.)

Článok 32

a) Zamestnávateľ za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku, zabezpečenia pracovnej disciplíny a v súvislosti so Zákonom o výkone práce vo verejnom záujme vydá resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase

odborovej organizácie, resp. zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.

b) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť zamestnancovi prístupný.

c) V pracovnom poriadku bude vymedzený okruh orgánov a zamestnancov zamestnávateľa oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, či nie je pod vplyvom alkoholu, alebo iných omamných prostriedkov.

Článok 33

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

ČASŤ V.

Platové podmienky

Článok 34

a) Odmeňovanie zamestnancov sa riadi platnými mzdovými predpismi (Zákon č.553/2003 Z.z.) o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

b) Pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní nie je možné v KZ dohodnúť priaznivejšie podmienky, ako ich garantuje tento zákon. V KZ je možné upraviť tie pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú upravené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2013 len v rozsahu v nej ustanovenom.

c) V organizácií je 62 zamestnancov (prepočítaný stav) vo fyzických osobách 64 (z toho 3 zamestnanci majú skrátené úväzky, z nich 2 z dôvodu zmenenej pracovnej schopnosti). Zamestnanci sú zadelení podľa náročností práce a kvalifikačných predpokladov do jednotlivých tarifných tried v súlade s Katalógom pracovných činností č. 341/2004 Z.z. v znení zákona 474/2008 Z.z.

d) V súlade s ustanovením § 7 odst.4 a 5 zákona č.553/2003 Z. z. zmluvné strany v kolektívnej zmluve vymedzili :
   - okruh zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, ktorým zamestnávateľ určí tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej zaradil zamestnanca bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe , (šička,práčka,vrátnik-informátor,vodič,kurič,údržbár,kuchárka,pomocná kuchárka, upratovačka)
   - okruh zamestnancov, vykonávajúcim profesie s prevahou duševnej práce, ktorým sa určuje tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf pri výkone práce vo verejnom záujme, bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe, (vedúca stravovacej

prevádzky, opatrovateľ, inštruktor soc. rehabilitácie, pracovný terapeut, ergoterapeut, fyzioterapeut)

- okruh zamestnancov, vykonávajúcich profesie s prevahou fyzickej práce, ktorým sa určuje tarifný plat podľa osobitnej stupnice platových taríf pri výkone práce vo verejnom záujme, bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. (sanitár, opatrovateľ)

Článok 35

a) **Riadiaci príplatok** určuje zamestnávateľ podľa § 8 Zákona č.553/2203 Z.z. s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je riadiaci pracovník zaradený. Rozpätie riadiaceho príplatku je v rozpätí 3-20%. Riadiaci príplatok majú títo zamestnanci: riaditeľ ZPS a DSS, vedúci zdravotného úseku, vedúci sociálneho úseku, vedúci ekonomicko-prevádzkového úseku, vedúci úseku stravovacej prevádzky a vedúci technického úseku.

b) **Príplatok za zastupovanie** poskytuje zamestnávateľ podľa § 9 Zákona 553/2003 o odmeňovaní.

Článok 36

a) **Osobný príplatok** sa priznáva podľa § 10 zákona 553/2003 Z.z.o odmeňovaní na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov. Zamestnávateľ priznáva osobné príplatky predovšetkým:
   - majú mimoriadne predpoklady na danú prácu, pracujú s veľkým pracovným nasedením, dosahujú veľmi dobré pracovné výsledky alebo vykonávajú prácu nad rámec pracovných povinnosti určených v pracovnej náplni
   - navrhujú inovatívne a efektívne trendy a metódy práce s výrazne pozitívnym dopadom na efektivitu práce a kvalitu poskytovaných sociálnych služieb, vypracovávajú projekty na zlepšenie kvality života klientov alebo sa podieľajú realizácií schválených projektov
   - aktívne sa podieľajú na aktivitách zariadenia (záujmové, kultúrne, športové aktivity s klientmi) mimo svojho pracovného času nad rámec pracovných povinnosti bez nároku na mzdu alebo náhradné voľno za prácu nadčas
   - u ktorých došlo v dôsledku legislatívnych zmien alebo požiadaviek zriaďovateľa k trvalému nárastu pracovných povinnosti oproti predchádzajúcemu stavu
   - viac ako štyri týždne alebo viac krát opakovane zastupujú chýbajúceho zamestnanca a nevznikol im nárok na príplatok za zastupovanie podľa § 9 Zákona č. 553/2003 Z.z.
   - zamestnancom odmeňovaných podľa základnej platovej stupnice, ktorých práca je z pohľadu zamestnávateľa neúmerne podhodnotená oproti zamestnancom odmeňovaných podľa osobitnej platovej stupnice, ak spĺňajú podmienky pre priznanie osobného príplatku,
   - zamestnancom, ktorí majú samostatnú agendu a počas neprítomnosti vybavujú svoju agendu a zabezpečujú prevádzku na danom úseku.

b) Osobný príplatok zamestnancom, ktorí prvýkrát nastupujú do zamestnania sa priznáva až po uplynutí skúšobnej doby.

c) Návrh na priznanie osobného príplatku podáva písomne priamo nadriadený zamestnanec a schvaľuje ho riaditeľ ZPS a DSS Novoť. O návrhu, ako aj schválení osobného príplatku

informuje zamestnanca priamo nadriadený zamestnanec. Doklady o návrhu a priznaní osobného príplatku sa zakladajú do osobného spisu zamestnanca.

d) Odňatie už priznaného osobného príplatku je možné len v zmysle platných právnych predpisov o odmeňovaní a Zákonníka práce alebo pri porušení pracovnej disciplíny.

Článok 37

a) Zamestnávateľ pri splnení podmienok ustanovených v § 11 ods. 1-4 zákona č.553/2003 Z.z. (pracovné činnosti zaradené regionálnym úradom verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie) vyplatí zamestnancom platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce.

b) **Príplatok za zmennosť** podľa § 13 Zákona o odmeňovaní patrí zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, trojzmennej, nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách. Príplatok za zmennosť patrí mesačne v rámci rozpätia 2,1 až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

- minimálny príplatok za zmennosť mesačne 6,- € (vrátnik)
- dvojzmenná prevádzka 10,- € (kuchárka)
- jednozmenná prevádzka-delená zmena 10,- € (kurič-údržbár,vodič)
- nepretržitá prevádzka 14,- € (zdr.sestra, sanitár, opatrovateľ)

Článok 38

a) Za mimoriadnu iniciatívu, preukázanú pri plnení pracovných úloh, za kvalitné vykonávanie práce presahujúcej rámce pracovných činností v pracovnej náplni a pod. zamestnávateľ prizná zamestnancovi **odmenu**:

- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea - 50 rokov
- za prácu s veľkým pracovným nasedením, za veľmi dobré pracovné výsledky
- za prácu vykonávanú nad rámec pracovných povinnosti určených v pracovnej náplni
- za navrhnuté inovatívne a efektívne trendy a metódy práce s výrazne pozitívnym dopadom na efektivitu práce a kvalitu poskytovaných sociálnych služieb
- za vypracovanie a realizáciu projektov na zlepšenie kvality života klientov
- za vypracovanie a realizáciu projektov na zefektívnenie práce (absolventská prax, dobrovoľnícka činnosť, ...)
- za vypracovanie tlačív, interných smerníc a manuálov na pracovné postupy, vypracovanie databázy, ... pre iné úseky alebo zamestnancov na zefektívnenie kvality práce
- za zaškolenie a usmerňovanie nových zamestnancov, študentov alebo absolventov počas praxe v zariadení
- za účasť na aktivitách zariadenia (záujmové, kultúrne, športové aktivity s klientmi) mimo svojho pracovného času nad rámec pracovných povinnosti bez nároku na mzdu alebo náhradné voľno za prácu nadčas
- za prácu v mimoriadne sťažených podmienkach (rekonštrukcia priestorov, živelná udalosť, porucha na zariadení, a pod.)

b) Odmenu navrhuje príslušný vedúci zamestnanec a odsúhlasí riaditeľ ZPS a DSS Novoť. Návrh na poskytnutie odmeny musí byť písomne odôvodnený a v súlade s platnou legislatívou. O návrhu a zásadách priznania odmeny, ako aj o jej schválení informuje zamestnanca priamo nadriadený zamestnanec. Doklady o návrhu a priznaní odmeny sa zakladajú do osobného spisu zamestnanca.

Článok 39

a) **Príplatok za prácu v noci -** zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu.

b) **Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu** - zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu.

c) **Príplatok za prácu vo sviatok** - zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok podľa prvej vety nepatrí. Ďalej sa postupuje podľa Zákona č.553/2003 o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme./§ 18 odst.2,3,4/.

d) **Mzda za prácu nadčas –** za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30% , a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšeného o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. (§19 zákona 553/2003 Z.z.).

e) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 a 18 Zákona č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

f) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu týchto hodín sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri naliehavých opravárenských prácach, alebo mimoriadnych udalostiach, kde by hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu.(§97 ods.8 písm. a) b).

g) Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov písomne dohodnúť výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v § 97 ods.7 Zákonníka práce najviac 250 hodín a to pri naliehavých opravárenských prácach, alebo pri mimoriadnych udalostiach, kde by hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody, ktoré by obmedzili chod prevádzky zariadenia.

h) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods.8 ZP. S týmto zamestnancom možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie

bezpečného a plynulého chodu prevádzky zariadenia po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

i) **Kreditový príplatok** podľa § 14 zákona 553/2003 Z.z. patrí zdravotnej sestre za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise t.j. zákon č.578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov a stavovských organizáciách v zdravotníctve. Kreditový príplatok patrí mesačne v rámci rozpätia 5% - 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3. Kreditový príplatok je určený pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Podkladom pre výplatu kreditového príplatku je právoplatné rozhodnutie o sústavnom vzdelávaní zdravotných sestier počas hodnotiaceho obdobia a získaných kreditoch. Kreditový príplatok sa vypláca paušálne v sume 12,50 €.

Článok 40

a) **Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov** veku podľa § 20 ods.1 písm.c) bude zamestnancovi vyplatená odmena vo výške jedného funkčného platu.

b) Na hodnotenie vývoja miezd a dodržiavanie mzdových predpisov sa prijímajú nasledovné opatrenia:
   - zabezpečiť dodržiavanie stanoveného počtu pracovníkov,
   - prijímaním zamestnancov riešiť len dlhodobú práceneschopnosť zamestnancov,
   - znižovať nadčasovú prácu a povoľovať ju len výnimočne na zabezpečenie chodu zariadenia,
   - rešpektovať zákaz nadčasovej práce u tých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce spojené so zvýšeným ohrozením zdravia.

Článok 41

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods.6 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca (spolu dva funkčné platy).

Článok 42

Zamestnávateľ sa zaväzuje najmenej polročne na požiadanie informovať Výbor ZO o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

ČASŤ VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 43

a) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie. Umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch organizovaných odbornými inštitúciami.

b) Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.

c) Účasť na vzdelávaní sa považuje za pracovnú cestu. Doba trvania takejto pracovnej cesty bude započítaná podľa skutočného času trvania vzdelávania a času potrebného na prepravu do miesta bydliska alebo pracoviska.

d) Zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov bude zamestnávateľ zabezpečovať podľa svojich potrieb a finančných možnosti. Novým požiadavkám na zvyšovanie kvalifikácie vyhovie len ak to bude v súlade s potrebami a možnosťami zamestnávateľa.

Článok 44

Zamestnávateľ pre udržanie kvality poskytovania zdravotníckej a sociálnej starostlivosti v zdravotníckom zariadení poskytne finančné prostriedky na zakúpenie odbornej literatúry a časopisov v súlade s finančnými možnosťami a potrebami organizácie.

Článok 45

a) V prípade chystaných organizačných zmien, zamestnávateľ v spolupráci s odbormi a príslušným ÚPSVaR bude zabezpečovať rekvalifikáciu zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.

b) Zamestnávateľ môže, podľa svojich možnosti a na základe písomnej dohody so zamestnancom rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa, alebo na nový druh práce alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 46

a) Výdavky na zabezpečenie pracovných a sociálnych podmienok a starostlivosť o zdravie zamestnancov uhrádza zamestnávateľ v zmysle všeobecného záväzného právneho predpisu vydaného v súlade s ustanoveniami zákona č.303/1995 Zb. o rozpočtových pravidlách.

b) Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č.152/1994 Z. z v znení neskorších predpisov.

c) Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:
   - **povinného prídelu 1%** zo základu uvedeného v § 4 odst.1, zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely
   - **ďalšieho prídelu vo výške 0,25 %** zo základu ustanoveného v § 4 odst.1
   - **zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku**

d) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad používania sociálneho fondu a rozpočtu sociálneho fondu.

e) Sociálny fond sa bude čerpať na tieto účely:
   - príspevok na závodné stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení a vo forme gastrolístkov podľa článku 47 KZ nad rámec všeobecne záväzných predpisov, v maximálnej výške 0,40 € na 1 hlavné jedlo. Výška príspevku na príslušný rok sa určí z kalkulácie nákladov na stravovanie tak, aby sa medziročné zvyšovanie nákladov na stravovanie kompenzovalo zvýšením príspevku zo sociálneho fondu, avšak maximálne do výšky 0,40 € . Príspevok sa poskytne všetkým zamestnancom podľa čl.47 KZ na rok 2013,
   - príspevok na sociálnu výpomoc 1x ročne na zamestnanca pri závažných udalostiach, na nevyhnutne preklenutie sociálnej tiesne vo výške 100,- €. Zamestnanec musí o poskytnutie príspevku písomne požiadať, žiadosť schvaľuje riaditeľ ZPS a DSS Novoť a závodný výbor ZOSOZ,
   - príspevok na dopravu do zamestnania a späť patrí všetkým zamestnancom v pracovnoprávnom vzťahu, ktorí v priebehu príslušného roka odpracovali najmenej štyri mesiace, zamestnancom so skráteným pracovným úväzkom sa za základ príspevku berie polovica stanovenej sumy, výška príspevku je stanovená na 20,- € a vypláca sa vo výplate za mesiac december 2013.

Článok 47

V oblasti zabezpečenia stravovania zamestnancov sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodli na týchto zásadách:

a) zamestnávateľ poskytuje stravovanie predovšetkým vo vlastnej stravovacej prevádzke podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny.
b) zamestnávateľ prispieva vlastným zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej

ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu /Zákon č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov/. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu /Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde/. Hodnota jedla sa stanoví z kalkulácie nákladov na prípravu jedného hlavného jedla vypracovanej zo skutočných nákladov na stravovaciu prevádzku za predchádzajúci rok.

c) zamestnávateľ poskytne diétne stravovanie zamestnancom, ktorí sa preukážu odporúčaním lekára za rovnakých podmienok ako v bode a), ak stravovacia prevádzka taký druh diéty pripravuje aj pre klientov,

d) zamestnávateľ poskytne gastrolístky zamestnancom pracujúcich v nočných zmenách podľa počtu skutočne odpracovaných nočných zmien.

e) zamestnávateľ poskytne gastrolístky podľa počtu skutočne odpracovaných zmien, aj zamestnancom, ktorí sa preukážu odporúčaním lekára, že potrebujú diétne stravovanie a stravovacia prevádzka takýto druh diéty nepripravuje pre klientov, nárok na gastrolístok má tento zamestnanec v tom prípade ak odpracuje viac ako 4 hodiny,

f) zamestnávateľ poskytne stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení aj tým zamestnancom, ktorí z rôznych dôvodov odpracujú menej ako 4 hodiny.

g) zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým poskytne stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení v súlade s § 152 odst.5 ZP. Týmto zamestnancom zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla (podľa zákona č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách), ale týmto zamestnancom zamestnávateľ neposkytuje príspevok podľa osobitného predpisu t. j. podľa Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. Do tohto okruhu fyzických osôb patria:
   - osoby v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohôd o vykonaní práce a dohody o brigádnickej činnosti študentov
   - osoby prijaté na základe dohody cez ÚPSVaR ako je absolventská prax, dobrovoľnícka služba a iné aktivačné činnosti v rámci aktívnej politiky trhu práce
   - študentky, ktoré na základe dohody so strednou (vysokou) školou vykonávajú prax u zamestnávateľa.

h) zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie aj osobám, ktoré vykonávajú u zamestnávateľa rôzne zmluvné práce, prípadne vykonávajú výkon kontroly, auditu, resp. sa zúčastňujú iných aktivít, ktoré organizuje zamestnávateľ a pod. s podmienkou, že stravná jednotka je účtovaná a uhradená v plnej výške (náklady na potraviny + režijné náklady).

i) Zamestnávateľ na základe dohody so zamestnancom vykoná po uplynutí mesiaca zrážku zo mzdy na stravovanie podľa počtu skutočne odobratých jedál na základe podkladu vyhotoveného v stravovacej prevádzke. Ostatní stravníci , ktorým nie je možne vykonať zrážku zo mzdy za stravovanie, uhradia príslušnú sumu do pokladne zamestnávateľa.

Článok 48

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 odst.2 zákona č.462/2003 Z. z., bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období:

a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č.461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) a

b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **55%** denného vymeriavacieho základu.

Článok 49

a) Zamestnávateľ v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme prispeje na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie 2 % z objemu zúčtovaných platov všetkým zamestnancom ZPS a DSS Novoť.

b) Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s príslušným zástupcom zamestnancov a po dohode so zamestnancom.

c) Zamestnávateľ neposkytuje príspevok zamestnancovi, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna.

d) Zamestnávateľ neposkytuje príspevok zamestnancovi, ktorý nemá záujem o uzatvorenie zmluvy o DDP. O tejto skutočnosti sa vyhotovuje zápis, ktorý je súčasťou osobného spisu zamestnanca.

Článok 50

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí podľa možnosti a záujmu rekreačné, spoločenské alebo kultúrne podujatia pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, stretnutia s bývalými zamestnancami - dôchodcami. O pripravovaných podujatiach budú členovia odborovej organizácie včas informovaní a odborová organizácia bude na tieto podujatia prispievať na základe uznesení závodného výboru a v súlade s finančnými možnosťami ZO SOZ pri ZPS a DSS Novoť.

ČASŤ VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia

Článok 51

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia je povinný postupovať v zmysle ZP a Zákona č.330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Článok 52

Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci /ďalej len BOZP/. Odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto nebezpečenstiev a ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie.

Článok 53

a) Zamestnávateľ vymenúva minimálne jedného zamestnanca za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení § 10 Zákona č.330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

b) Zamestnávateľ je povinný zástupcovi zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť mu v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon jeho funkcie.

c) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

Článok 54

Osobitnú pozornosť bude zamestnávateľ venovať najmä týmto úlohám:

a) s odborovou organizáciou prerokovať všetky otázky týkajúce sa BOZP

b) vydávať pravidlá na zabezpečovanie BOZP len po dohode s odbormi

c) preventívnej činnosti v oblasti BOZP, dodržiavanie zákona č.330/1996 Z. z. a článku 7 Dohovoru MOP č.155 o BOZP (zverejnený v zákone č.20/1989 Zb.)

Článok 55

Zamestnávateľ bude sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, za tým účelom:

a) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov, previerku pripravovať a vykonávať v spolupráci s odborovou organizáciou, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti.

b) kontrolovať plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti a v zmysle § 8d Zákona č.330/1996 o BOZP v znení neskorších predpisov.

c) Pri kontrole požitia alkoholu alebo iných omamných látok, ktorú vykonávajú zamestnanci kompetentní vykonávať komplexnú kontrolnú činnosť u zamestnávateľa v súlade s platnou legislatívou, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť podmienky tak, aby nedochádzalo k porušeniu práv na ochranu osobnosti zamestnanca (diskrétnosť, prítomnosť max. 1 svedka, ...).

Článok 56

Na zabezpečenie ochrany života alebo zdravia zamestnancov tam, kde nie je možné odstrániť nebezpečenstvá prostriedkami kolektívnej ochrany je zamestnávateľ povinný:

a) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len OOPP), s prihliadnutím na vykonávanú prácu a oboznámiť zamestnancov s jeho obsahom.

b) na jeho základe bezplatne poskytovať príslušným ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP.

c) bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu.

d) poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky.

e) pri aktualizácií zoznamov pre poskytovanie OOPP je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení Nariadenia vlády SR č.504/2002 Z. z. o poskytovaní OOPP.

f) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, zamestnancovi primerané pracovné prostredie (osvetlenie, dostatočný pracovný priestor, teplota, vetranie, ...) v zmysle platných právnych predpisov a noriem, tak, aby nedochádzalo k poškodzovaniu zdravia zamestnanca.

Článok 57

a) Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, za tým účelom vykonávať preventívnu zdravotnú starostlivosť v zmysle platných právnych predpisov (§ 147 Zákonníka práce,§ 5 a § 20 Zákona č.98/1995 Z. z. o Liečebnom

poriadku v znení neskorších predpisov,§ 18 odst.2 Zákona č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov a pod.).

b) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci v súlade s § 98 ZP.

c) Náklady súvisiace s preventívnymi prehliadkami nad rámec Liečebného poriadku a v zmysle rozhodnutia Regionálneho úradu verejného zdravotníctva o rizikových prácach uhrádza zamestnávateľ z rozpočtu.

Článok 58

a) Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v § 8 b Zákona č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov, tak, aby ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Preškolenie zabezpečí zamestnávateľ prostredníctvom odborne spôsobilej osoby. Súčasťou preškolenia bude aj overenie znalosti z predpisov BOZP.

b) Zamestnávateľ spracuje písomný predpis pre organizovanie oboznamovania a overovania znalosti z predpisov BOZP .

Článok 59

a) Zamestnávateľ zabezpečí ihneď nahlásenie ťažkých, hromadných a smrteľných pracovných úrazov na Úrad SOZ PZ a SS a dôsledne bude plniť aj ďalšie ustanovenia vyhlášky SÚBP a SBÚ č.111/1975 Zb. v znení vyhlášky č.483/1990 Zb. o evidencii a registrácii pracovných úrazov a hlásení prevádzkových nehôd (havárii) a porúch technických zariadení.

b) Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy je potrebné nahlásiť ihneď aj na SOZZ a SS.

Článok 60

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle § 211 - 220 ZP, ako aj podľa Zákona č.461/2003 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov. Bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 61

Zamestnávateľ **na požiadanie** ,v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotí maximálne:
- 2 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia,
- raz za rok spoločne prehodnotí podmienky práce v súlade so zákonnými ustanoveniami
- po uskutočnení previerok BOZP,
- raz za rok rozsah a podmienky poskytovania ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 62

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a § 14 Zákona č.330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

Článok 63

a) Odborová organizácia má právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP.

b) Pri výkone kontroly sa zameriava najmä na:
   - stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
   - poskytovanie OOPP,
   - zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
   - požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov.

c) Zamestnávateľ umožní členom Výboru ZO zúčastniť sa podujatí s problematikou BOZP, ktoré uskutočňuje SOZ ZaSS .

ČASŤ IX.

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

Článok 64

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možnosti bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 65

Zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa alebo ním poverenú fyzickú osobu o vydanie predbežného stanoviska, či určité konanie alebo nekonanie pri výkone práce vo verejnom záujme je v rozpore s povinnosťami a obmedzeniami, ktoré sú ustanovené týmto zákonom.

Článok 66

a) **Individuálne nároky**
- sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy sa rieši bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho.
- ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na požiadanie zaoberať odborová organizácia a poverený zástupca zamestnávateľa, tak, aby boli sťažnosti alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,
- po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

b) **Kolektívne spory**
- Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.
- Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 67

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a na všetkých zamestnancov. Zavinené porušovanie alebo neplnenia záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 68

Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne do 15. septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

Článok 69

a) Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

b) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní , ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

c) V prípade, že druhá strana nepodá vyjadrenie v lehote stanovenej podľa bodu b) tohto článku, považuje sa jej nečinnosť za súhlas s navrhovanými zmeny. Toto opatrenie slúži na ochranu pred nečinnosťou alebo zámerným odďaľovaním platnosti navrhovaných zmien.

d) Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.

e) Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

f) Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov a medzinárodné dokumenty, ktoré SR ratifikovala a stali sa tým súčasťou nášho vnútorného práva.

g) Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné len ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako **Dodatok č.** (číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené) ku KZ na rok 2013 uzatvorenej dňa (uvedie sa dátum podpísania KZ)

Článok 70

Zamestnávateľ zabezpečí, aby bola KZ do 5 dní od podpísania zverejnená v zmysle platných právnych predpisov a aby bola prístupná všetkým zamestnancom.

Článok 71

a) Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odborová organizácia sú povinní odovzdať KZ svojím právnym nástupcom.
b) Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti

Článok 72

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

Článok 73

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie roku 2013 a je účinná od dňa podpísania oboma zmluvnými stranami do 31.12.2013. Doba platnosti a účinnosti tejto zmluvy sa predlžuje, ak nebude do 31.12.2013 uzavretá nová kolektívna zmluva, a to až do uzatvorenia novej zmluvy, najdlhšie však do 31.03.2014, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

Článok 75

a) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch kópiách : 1 pre odborovú organizáciu a 1 pre zamestnávateľa.

b) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Novoti, dňa 25. marca 2013

Za ZPS a DSS Novoť	ZO SOZ Za SS pri ZPS a DSS Novoť
Helena Antušáková, v.r. poverená riaditeľka	Margita Zavoďanová, v.r. predseda