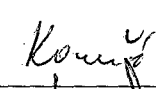
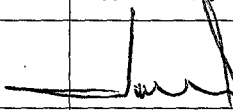
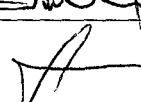


Smernica číslo		Verzia:	
Názov smernice	Kolektívna zmluva na obdobie od 01.01.2022 do 31.12.2022.	Výtlačok č.:	
Charakter smernice	Interná smernica		
Vydaná dňa	31.12.2021	Počet strán:	
Účinnosť od	01.01.2022	Strana č.:	

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Na obdobie od 1. 1. 2022 - 31. 12. 2022

	Meno	Funkcia	Dátum	Podpis
Spracoval:	Krč-Konečná Zuzana	Člen ZV OH	24.03.2022	
Schválil:	JUDr. Rišková Zita	Riaditeľka	24.03.2022.	
Preveril:	Janotková Viera	Mzdová účtovníčka	24.03.2022	

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 DD – DSS,
Staromyjavská 77, 907 01 Myjava**

v zastúpení Poliakovou Annou, predsedníčkou

na jednej strane

**Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov
Štefánikova 1377/77
S E N I C A**

V zastúpení JUDr. Riškovou Zitou, riaditeľkou

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

Táto Kolektívna zmluva 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 Zák. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov /ďalej len Z o VS/, Zák. č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme, Zák. č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov, kolektívnou dohodou a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Čl. 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy:

a/ **Odbory** majú právnu subjektivitu podľa Zák. č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov SOZ PZ a SS, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať Kolektívne zmluvy.

b/ **Zamestnávateľ** má právnu subjektivitu, založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 7. 2002 Trnavský samosprávny kraj v Trnave. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť Kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Čl. 3

Zmluva je záväzná pre :

a/ **zmluvné strany** a ich prípadných právnych zástupcov

b/ **všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov** zamestnaných v pracovno-právnom pomere u zamestnávateľa

c/ **ďalších členov odborov**, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku Kolektívnej zmluvy /bývalí zamestnanci, dôchodcovia, osoby na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke a pod./

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Čl. 4

a/ **Zamestnávateľ** je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní /oprávnený zástupca Kuchtová Jana, /

b/ V prípade, že u zamestnávateľa budú pôsobiť popri sebe viaceré odborové organizácie, bude uplatnený postup podľa paragrafu 232 Zákonníka práce.

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

Čl. 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.

b/ **Zamestnávateľ** poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefón aj faxovú linku a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

Čl. 6

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrťročne stretávať s výborom ZO s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Čl. 7

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie.

Čl. 8

Na vykonávanie odborových funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zájazdoch a odborovom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborových činností ak, ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s paragrafom 137 ods. 1 písmena c Zákonníka práce. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie podľa paragrafu 138 Zákonníka práce minimálne v prípadoch zasadnutí výboru ZO, konferencií alebo členskej schôdzy Základnej organizácii, porád predsedov ZO organizovaných SOZ PZaSS, zasadnutí výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ PZaSS, účasti na Zjazde SOZ PZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Čl. 9

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi výboru ZO na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečením úloh zamestnávateľa.

Čl. 10

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na všetkých pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

Čl. 11

Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov odborov formou zrážky z platu a tieto najneskôr do 10 dní odvedie na účet príslušnej ZO. Odbory zabezpečia súhlas svojich členov so zrážkami z platu v súlade s par. 131 ods. 3 Zákonníka práce.

Čl. 12

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

Čl. 13

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením povinnosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Časť III.

Čl. 14

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 230 ZP, v ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a Kolektívnej zmluvy.

a/ **Kolektívnym vyjednávaním** podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa Zákonníka práce a Zákona o verejnom záujme.

b/ právom za spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľ sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním.

Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v týchto prípadoch:

§ 86 odst. 1	Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
§ 87 odst. 1 a 2	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
§ 88 odst. 1	Zavedenie pružného pracovného času
§ 90 odst. 4 a 6	Začiatok a koniec pracovného času
§ 91 odst. 2	Podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
§ 93 odst. 3	Odlíšné určenie nepretržitého odpočinku v týždni
§ 97 odst. 7a 10	Práca nadčas
§ 98 odst. 3 a 4	Nočná práca
§ 106 – 107	Dodatková dovolenka
§ 111 odst. 1	Prijatie plánu dovolení na príslušný rok
§ 111 odst. 2	Určenie hromadného čerpania dovolenky
§ 137 odst. 2	
písm. c	Poskytnutie pracovného voľna pre výkon funkcie v odborovom orgáne
§ 142 odst. 4	Vymedzenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa so 60 % náhradou mzdy zamestnancom
§ 144	Spoločné ustanovenie o prekážkach v práci
§ 152	Stravovanie zamestnancov

Ustanovenie Zákona o výkone vo verejnom záujme :

§ 12 Vydanie pracovného poriadku

§ 19 Dohodnutie okruhu pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci zaradení do platovej triedy podľa § 16 Zákona o verejnom záujme

Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v Zákone č. 152/1994 Z.z. o Sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

c/ **Právom na prerokovanie**

- vzťahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom .

Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom , aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu . Konkrétne prípady prerokovania sú uvedené v Zákonníku práce a v ďalších právnych predpisoch .

1. Podľa § 237 odst. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami Zamestnancov
- a/ stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
 - b/ zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
 - c/ rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
 - d/ organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
 - e/ opatrenie, na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Ďalej sú to tieto ustanovenia Zákonníka práce, na základe ktorých je zamestnávateľ povinný právne úkony alebo opatrenia vopred prerokovať s príslušným orgánom :

- § 29 odst. 1 a 2 Opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
- § 73 odst. 2,3,4 Opatrenia pri hromadnom prepúšťaní
- § 90 odst. 6 Rozdelenie zmeny na dve časti
- § 90 odst. 10 Započítanie času potrebného na očistu po skončení práce
- § 94 odst. 2 Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
- § 109 odst. 2 Krátenie dovolenky za tzv. absenciu
- § 153 Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie
- § 159 odst. 4 Podmienky zamestnania a starostlivosti o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- § 191 Náhradu škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 50 €
- § 198 odst. 2 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania

d/ Právom na informovanie

Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo predpokladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.

Prípady informovania sú vedené v Zákonníku práce / § 238/ a ďalších právnych predpisoch .

Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

e/ Právom na kontrolu

Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúcich zo Zákonníka práce alebo ďalších právnych predpisov najmä v tejto oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z Kolektívnej zmluvy podľa § 239 Zákonníka práce
- kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 Zákonníka práce

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Čl. 15

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

Čl. 16

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi

na zaistenie BOZP, platnou Kolektívnou zmluvou a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 Zákonníka práce.

Čl. 17

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 Zákonníka práce.

Čl. 18

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, pričom je povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.

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

Čl. 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými ukončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce okrem obligatorného dvojmesačného odstupného, ďalšie odstupné, a to vo výške :

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

(4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(5) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(6) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(7) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu uvedeného v § 63 odst. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce, ak o týchto dôvodoch rozhodla vláda SR alebo ak vyplynuli z osobitého zákona, zamestnávateľ poskytne ďalšie odstupné nad ustanovený rozsah a nad rozsah dohodnutý podľa § 49 odst. 1 Zákona o verejnej službe.

Čl. 20

Pracovný čas :

Pracovný čas u zamestnanca je	37,5 hod. týždenne
Pracovný čas u dvojzmennej prevádzky je	36,25 hod. týždenne
Pracovný čas u nepretržitej prevádzky je	35 hod. týždenne

Čl. 21

Výmera dovolenky sa zvyšuje o jeden týždeň.

Základná výmera dovolenky je päť týždňov

Zamestnanec, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne vek 33 rokov

má nárok dovolenky šesť týždňov

Čl. 22

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.

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

Čl. 23

Zamestnávateľ na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti, po dohovore s odbormi zavedie pružný pracovný čas. Podrobnosti budú upravené v pracovnom poriadku alebo v dodatku Kolektívnej zmluvy, v súlade s § 88 a 89 Zákonníka práce.

Čl. 24

Na žiadosť zamestnanca, starajúceho sa o dieťa do 15 rokov veku a zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ poskytne jeden krát mesačne pracovné voľno bez náhrady v rozsahu jedného pracovného dňa /zmeny/.

Čl. 25

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ bude postupovať v súlade s § 5 Zákona o výkone vo verejnom záujme.

Časť V.

Platové podmienky

Čl. 26

Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon 313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov, zákon 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme a Zákon č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.

Pre zamestnancov odmeňovaných podľa Zákona o verejnej službe a Zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme nie je možné v Kolektívnej zmluve dohodnúť priaznivejšie podmienky a bližšie náležitosti len v rámci stanovených platných zákonov.

Čl. 27

V prípade, že pracovná zmluva zamestnanca alebo náplň práce (opis činností) pri výkone práce vo verejnom záujme obsahuje niektorú z náležitostí, ktorých sa dotýka zmena zákona č. 553/2003 Z. z. (napríklad v pracovnej zmluve zamestnanca je obsiahnutá platová trieda, do ktorej je zamestnanec zaradený) je potrebné v tomto ohľade upraviť aj pracovnú zmluvu (podľa pravidiel Zákonníka práce). Rovnako je potrebné zohľadniť aj prípadné zmeny, ktoré by sa mohli dotknúť uvedených dokumentov z titulu zmien v nariadení vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov (v konkrétnych prípadoch môže ísť predovšetkým o zmenu názvu konkrétnej činnosti, ak k takejto prišlo).

Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer nepretržite trvá aj po 31.12.2018, zamestnávateľ oznámi zmenu platovej triedy - vystaví nový platový dekrét, ktorý bude zohľadňovať zmeny v kontexte novely zákona, a to predovšetkým zmenu platovej triedy:

Pôvodné číslovanie platových tried (do 31.12.2018)		Nové číslovanie platových tried (od 01.01.2019)
1. PT		1. PT
2. PT		
3. PT		2. PT
4. PT		
5. PT		3. PT
6. PT		
7. PT		4. PT
8. PT		5. PT
9. PT		6. PT
10. PT		7. PT
11. PT		8. PT
12. PT		9. PT
13. PT		10. PT

- zamestnávateľ určí v novom platovom dekréte zamestnancovi k 1.1.2019 nový funkčný plat (ak je nižší ako funkčný plat priznaný k 31.12.2018, patrí mu rozdiel do sumy funkčného platu priznaného k 31.12.2018; to neplatí, ak ku dňu účinnosti zákona dôjde k preradeniu zamestnanca do nižšej platovej triedy alebo k zníženiu, odňatiu alebo k zániku dôvodu na priznanie platovej náležitosti podľa § 4 ods. 1 písm. c) až l), u) alebo písm. v), zákona č. 553/2003

Je nutné zohľadniť zmenu obmedzenia v započítavanej praxe (z 32 na 40 rokov) a v tomto kontexte aj zmenu počtu platových stupňov. Započítavanie praxe je založené na systéme platových stupňov. Doterajšia úprava definovala 12 platových stupňov (posledný platový stupeň mal obmedzenie 32 rokov). Nový systém odmeňovania pridal ďalšie, nové platové stupne, bude ich rozoznávať 14 s novým obmedzením započítavanej praxe na úrovni 40 rokov. Pre úplnosť dodávame, že čo sa týka inštitútu započítavania praxe, novela nezasiahla do jeho samotného systému (naďalej sa prax započítava podľa § 6 zákona č. 553/2003 Z. z.);

Novela zákona č. 553/2003 Z. Z. redukuje počet stupníc platových taríf/tabuliek / na celkom 3 stupnice , a to:

- základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
- osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových Zamestnancov
- platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

Podľa základnej stupnice budú po novom odmeňovaní aj zdravotnícki zamestnanci a zamestnanci odmeňovaní doteraz podľa osobitnej stupnice vybraných skupín zamestnancov.

• **Osobitosti odmeňovania pre zdravotníckych zamestnancov**

Keďže zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, patrí zvýšenie tarifného platu (určeného podľa odseku §7 ods. 1) o 10 až 25 %, zamestnávateľ tomuto zamestnancovi určí príslušné zvýšenie tarifného platu vo vymedzenom rozpätí (pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor).

• **Osobitosti odmeňovania pre zamestnancov zaradených do 31.12.2018 do osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov**

Obdobná povinnosť ako pri zdravotníckych zamestnancoch platí aj pre taxatívne vymedzených zamestnancov (do 31.12.2018 odmeňovaných podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov), ktorí sú zaradení do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice avšak týmto zamestnancom patrí zvýšenie 5 %. Ide o zamestnanca (vid' novelizovaný § 7 ods. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.), ktorý:

a) zabezpečuje odborné a metodické riadenie škôl a školských zariadení, prípravu pedagogickej dokumentácie, vykonáva metodickú činnosť v metodicko-pedagogických centrách alebo zabezpečuje rezortný informačný systém v školskom výpočtovom stredisku podľa osobitného predpisu,19)

b) vykonáva odborné pracovné činnosti

1. poradensko-psychologických služieb,20a)

2. sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately,

• **Zmena katalógov pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme**

Na novelu zákona nadväzuje zmena nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov, ktorá nadobudne účinnosť súčasne s novelou zákona č. 553/2003 Z. z. dňa 1.1.2019. Táto zmena predovšetkým reagovala na zmeny v zákone č. 553/2003 Z. z. (predovšetkým zmena počtu platových tried), ale obsahuje aj niektoré vecné zmeny. Ide napríklad o pridanie niektorých nových činností alebo vypustenie už neaktuálnych. Je preto nevyhnutné porovnať náplň práce zamestnancov so znením tohto nariadenia vlády účinným od 1.1.2019.

Čl. 28

Je nutné zohľadniť zmeny v percentuálnom vyjadrení príplatkov. Absolútna hodnota príplatkov zostala síce nezmenená, avšak došlo k úprave v ich percentuálnom vyjadrení.

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie nasledovným zamestnancom:

- zástupca riaditeľa
- hlavná sestra
- vedúca úseku aktívnej pracovnej činnosti

Čl. 29

Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov vypláti osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu, to sa nevzťahuje na zamestnanca.

Čl. 30

Zamestnávateľ vypláti zamestnancom za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí príplatok na základe rozhodnutia Úradu pre verejné zdravotníctvo.

Zamestnanci v zariadení sú exponovaní biologickým faktorom / §11 ods. 2 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z./ a činnosti, ktoré vykonávajú, sú na základe vyhlášky MZ č. 448/2007 Z.z. zaradené do druhej kategórie prác.

Odbor sociálnej pomoci TTSK dáva súhlas na vyplácanie platovej kompenzácie za sťažený výkon práce zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky / § 11 ods. 2 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z.) s účinnosťou od 1. apríla 2009 vo výške stanovenej v rámci rozpätia 10 % - 23% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnici platových taríf /§ 11 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z./

Pracovný úsek	Pracovné činnosti	Stanovená výška
Úsek práčovne	Práčka	35 €
Úsek údržby	Upratovačka	35 €
	Vrátnik - spojovateľ	35 €
Úsek údržby	Vodič - údržbár	35 €
Zdravotný úsek	ZS /ZA - 12 hod. zmeny /nepretržitá /	35 €
	ZS - Hlavná sestra	35 €
	ZS – ambulantná sestra	35 €
	ZS/ZA– na oddelení / denné zmeny 8/	35 €
	Opatrovateľ / sanitár - 12 hod. zmeny /nepretržitá	35 €
	Opatrovateľ / sanitár – na oddelení / denné zmeny 8/	35 €
Zdravotný úsek DSS	ZS /ZA - 12 hod. zmeny /nepretržitá /	35 €
	ZS/ZA– na oddelení / denné zmeny 8/	35 €
	Opatrovateľ / sanitár - 12 hod. zmeny /nepretržitá	35 €
	Opatrovateľ / sanitár – na oddelení / denné zmeny 8/	35 €
Zdravotný úsek - rehabilitácia	Fyzioterapeut	35 €
Sociálny úsek	Sociálny pracovník Manažér kvality Pokladníčka	35 €
Úsek aktivačnej pracovnej činnosti	Inštruktor sociálnej rehabilitácie	35 €
Ekonomický úsek	Všeobecná účtovníčka Skladová účtovníčka a pokladníčka Referent majetku Mzdová účtovníčka	35 €

Čl. 31

Zamestnávateľ vypláti zamestnancom v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke a zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmenu v sume **10,00 €**

Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak ich pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Čl. 32

Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie , ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti :
a/ obdobia letných dovolení
b/ vianočných sviatkov

Čl. 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov vo výške funkčného platu.

Čl. 34

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok za výsluhu rokov, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné vo výške 2-násobku funkčného platu.

Časť VI.

Vzdelávanie pracovníkov

Čl. 35

Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.

Čl. 36

- a/ Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odborovými spoločnosťami. Bližšie podmienky sa dohodnú s odborovou organizáciou v pracovnom poriadku a priamo so zamestnancami.
- b/ Zamestnávateľ zabezpečí náklady v roku 2019 na zakúpenie odbornej literatúry a účasť na odborných seminároch /školeniach/ , potrebnej na zabezpečovanie kvalitných služieb pre občanov zariadenia zamestnancami.

Čl. 37

- a/ V prípade chystaných organizačných zmien zamestnávateľ v spolupráci s odbormi a príslušným úradom práce bude zabezpečovať rekvalifikáciu zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.
- b/ Zamestnávateľ bude na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa, alebo nový druh práce, alebo na nový spôsob práce ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

Časť VII.

Sociálna oblasť

Čl. 38

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie resp. poistenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Čl. 39

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- a/ Zamestnávateľ , po dohovore s odbormi podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu vrátane detskej .
- b/ Zamestnávateľ, v spolupráci s odbormi podľa konkrétnych podmienok a možností zorganizuje tiež športové alebo kultúrne akcie, súťaže, stretnutia s bývalými zamestnancami – dôchodcami, poznávacie zájazdy a podobne.

- c/ Zamestnancom môžu byť poskytnuté aj ďalšie zdravotné, rehabilitačné alebo iné služby a výhody, podľa možností rozpočtu a pri rešpektovaní platných predpisov. Konkrétne formy dohodne zamestnávateľ s odborními.

Rekreačné poukazy

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu sa zaokúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu.

Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiadá.

Oprávnenými výdavkami na príspevok na rekreáciu sú preukázané výdavky zamestnanca na

- a/ služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR
- b/ pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR
- c/ ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby
- d/ organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom, za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Oprávnenými výdavkami na príspevok na rekreáciu sú aj preukázané výdavky na príspevok na rekreáciu na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na príspevok na rekreáciu najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začal v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

Rekreačný poukaz / príspevok na rekreáciu je týmto úpravami oslobodený od daní z príjmov a odvodov a nevstupuje ani do vymeriavacích základov.

V rámci tohto zákona je zároveň vylúčená možnosť, aby bol ten istý doklad použitý na preplatenie príspevku na rekreáciu zároveň uplatnený ako nezdaniteľná časť základu dane na kúpeľnú liečbu.

Zamestnanec si môže počas kalendárneho roka uplatniť nárok príspevok na rekreáciu aj opakovane v priebehu roka – limitovaná je iba výška príspevku, nie počet čerpaní.

Časť VIII.

Čl. 40

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle Zákonníka práce a Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Čl. 41

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/

Čl. 42

Písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jeho vykonania, pravidelne ich vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať . Určovať bezpečné pracovné postupy pre vykonávané práce.

Čl. 43

- a/ **Zamestnávateľ**, ktorý zamestnáva viac ako 50 zamestnancov, vymenúva jedného zamestnanca , alebo viac zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení § 19 Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov.
- b/ **Zamestnávateľ** je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon ich funkcie.
- c/ **Zástupca zamestnancov** nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný a i inak postihovaný.

Čl. 44

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

- 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 príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti.
- Kontrolovať plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti Zákona č. 124/2006 o BOZP v znení neskorších predpisov.

Čl. 45

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

- aa/ vypracúvať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov /ďalej len OOPP/
- ab/ na jeho základe bezplatne poskytovať príslušným ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP.
- b/ **Zamestnávateľ** je povinný :

- ba/ bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu
 - bb/ taktiež poskytovať umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky a ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, aj ochranné nápoje podľa vnútorného predpisu
- c/ Pri aktualizácii zoznamov pre poskytovanie OOPP je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení Nariadenia vlády SR č. 391/2006 o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Čl. 46

- 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 /Zákonníka práce, Liečebného poriadku v znení neskorších predpisov a Zákona o verejnom zdravotníctve/
- b/ **Zamestnancom** vykonávajúcim epidemiologicky závažné činnosti, rizikové práce a práce ohrozujúce zdravie a zamestnancom, ktorých činnosť môže ohroziť zdravie ostatných zamestnancov alebo iných osôb a zamestnancom, u ktorých to vyžaduje osobitná zdravotná starostlivosť bude poskytovaná osobitná zdravotná starostlivosť a mimoriadne prehliadky v zmysle Zákona č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Čl. 47

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 § 7 Zákona č. 124/2006 Z. z. i BOZP v znení neskorších predpisov tak, aby ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak /napr. kurič, vodič a pod./

Zamestnávateľ spracuje písomný predpis pre organizovanie oboznamovania a overovania znalostí z predpisov BOZP.

Čl. 48

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.

Čl. 49

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ôsmej časti Zákonníka práce, ako podľa č. 513/2006 Z. z. Úplné znenie zákona o sociálnom poistení. Bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Čl. 50

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 Zákonníka práce a § 12 Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

Čl. 51

Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 Zákonníka práce. Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:

- stav pracovného prostredia a pracovných podmienok
- vybavenie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania 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.
- Zástupca výboru ZO sa zúčastňuje na akciách organizovaných SOZ PZaSS
- V prípade zistenia bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov môžu záväzným pokynom zakázať ďalšiu prácu v zmysle § 149 ods. 1 písm. c/ a ods. 2 Zákonníka práce.

Časť IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Čl. 52

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

Čl. 53

a/ Individuálne nároky :

- aa/ sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z Kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho
- ab/ ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní bude sa s ním na základe žiadosti zamestnanca, zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
- ac/ v prípade neúspešného riešenia 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 Kolektívnej zmluvy /napr. inšpekcia práce/, alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

b/ Kolektívne spory

- ba/ ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z Kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to zastúpením oboch zmluvných strán
- bb/ 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.

Čl. 54

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov tejto Kolektívnej zmluvy vedúcimi pracovníkmi bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Čl. 55

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

Čl. 56

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

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.

Zmeny a dodatky Kolektívnej zmluvy prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku Kolektívnej zmluve na rok 2022 uzatvorenej dňa“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Čl. 57

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto Kolektívnej zmluvy, aby najmenej jeden exemplár tejto Kolektívnej zmluvy bol zverejnený.

Čl. 58

Závazky tejto Kolektívnej zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať Kolektívnu zmluvu svojim právnym nástupcom.

Zmluvné strany sú povinné uchovávať Kolektívnu zmluvu, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Čl. 59

Táto Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

Čl. 60

Táto Kolektívna zmluva je účinná od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022.

Doba platnosti a účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy sa predlžuje vždy na ďalšie obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Čl. 61

a/ Táto Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane originálne dve vyhotovenia Kolektívnej zmluvy.

Jedno vyhotovenie je k dispozícii zamestnancom, jedno riaditeľovi a jedno personalistovi, a jedno je ZO – predsedníčke

b/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto Kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak podpisujú.

24.03.22

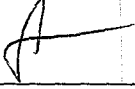
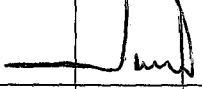
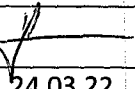
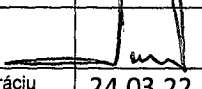
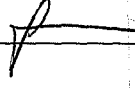
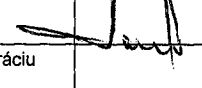
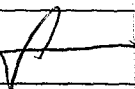
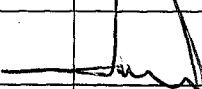
V Senici

24.03.22

V Senici

JUDr. Rišková Zita
Riaditeľka
DSS a ZPS Senica

907-01-MYJAV.....
Predsedníčka ZOO pri DSS a DD
Myjava, Staromyjavská 77

Finančná operácia alebo jej časť (§ 6 ods. 4 zákona)	Vyjadrenie			
	zamestnanca	dátum/podpis	vedúceho zamestnanca	dátum/podpis
Je – nie je * v súlade s rozpočtom na rok2022....	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	24.03.22	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	24.03.22
	Meno a priezvisko Janotková Viera		Meno a priezvisko JUDr. Zita Rišková	
je – nie je * v súlade s osobitnými predpismi alebo s medzinárodnými zmluvami, ktorými je SR viazaná a na základe ktorých sa SR poskytujú	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	24.03.22	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	24.03.22
	Meno a priezvisko Janotková Viera		Meno a priezvisko JUDr. Zita Rišková	
je – nie je * v súlade s uzatvorenými zmluvami	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	24.03.22	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	24.03.22
	Meno a priezvisko Janotková Viera		Meno a priezvisko	
Je – nie je * v súlade s rozhodnutiami vydanými na základe osobitných predpisov	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať		je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	
	Meno a priezvisko		Meno a priezvisko	
Je – nie je * v súlade s vnútornými predpismi	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	24.03.22	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	24.03.22
	Meno a priezvisko Janotková Viera		Meno a priezvisko JUDr. Zita Rišková	
Je – nie je * v súlade s inými podmienkami poskytnutia verejných financií neuvedenými v písmenách a) až f)	je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať		je – nie je * možné finančnú operáciu alebo jej časť vykonať, v nej pokračovať	
	Meno a priezvisko		Meno a priezvisko	

* nehodiace sa škrtnite