



Domov sociálnych služieb pre dospelých
pre dospelých Košuty
Hlavná 10, 925 09 Košuty



Slovenský odborový zväz zdravotníctva a
sociálnych služieb,
Základná organizácia č. 0217-20209
Hlavná 10, 925 09, Košuty

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2019- 2020

uzavretá 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 medzi

zmluvnými stranami

DOMOVOM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB PRE DOSPELÝCH KOŠÚTY

zastúpený **PhDr. Líviou Katona, PhD.** riaditeľkou DSS

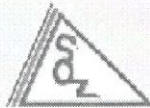
na jednej strane

a

ZÁKLADNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU SLOVENSKEHO ODBOROVÉHO ZVÄZU ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB DSS PRE DOSPELÝCH KOŠÚTY

zastúpený **Mgr. Zoltánom Beke**, predsedom Výboru ZO SOZ

na druhej strane.



Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

a) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len "SOZ ZaSS"), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24.03.2005. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa DSS ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

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 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") a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre a vzťahuje sa na:

- 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, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a podobne).

Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná



zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

a) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

b) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednaní.

c) V prípade, že u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, bude uplatnený postup podľa § 232 ZP.

d) 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 organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

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 možností tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie.



Článok 8

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136 ods. 1 ZP.

Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde alebo konferencií SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 4, § 231 ods. 1 a šiestej časti ZP.

Článok 9

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

Článok 10

a) Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy (platu) zamestancov finančnú čiastku vo výške 1 % z jeho čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahradzujúceho mzdu. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu, ktorý mu zamestnanci nahlásia, najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy. Súhlas zamestnancov so zrážkami zo mzdy, ktorí s tým súhlasia, v súlade s § 131 ods. 3 ZP, zabezpečia odbory.

b) Zamestnávateľ na svoje náklady poukáže na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti jeho mzdy, aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP).

Článok 11

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



Článok 12

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Časť III.

Článok 13

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a v KZ.

Ak u zamestnávateľa pôsobí aj zamestnanecká rada, je pri súčinnosti zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov postupované podľa § 229 ods. 7 ZP, ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú so zamestnávateľom inak.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné:

- a) **Kolektívne vyjednávanie** podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku. Po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené najmä v ZP, Zákone o výkone práce vo verejnom záujme. Zákone o odmeňovaní..., zákone o sociálnom fonde a ďalších právnych predpisoch.
- b) **Právo na spolurozhodovanie.** Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa, 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:

- § 240 ods. 6, 7, 8, skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením, s odborovým funkcionárom na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana;
- § 39 ods. 2, vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci;
- § 48 ods. 4 písm. d), možnosť dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky;
- § 84 ods. 1 vydávanie a zmeny pracovného poriadku (ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
- § 86 ods. 1, rovnomerné rozvrhnutie pracovného času;
- § 87 ods. 2, nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času;
- § 90 ods. 4, 6 a 10, začiatok a koniec pracovného času;
- § 91 ods. 2, podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie;



- § 74 účasť odborov pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením;
- § 94 ods. 2, nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja;
- § 98 ods. 6, organizáciu práce v noci;
- § 141a, dočasné prerušenie výkonu práce;
- § 146 ods. 3, spolupráca v oblasti ochrany práce;
- § 153, opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie;
- § 159 ods. 4, podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou;
- § 191 ods. 4, náhradu škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 35,-€;
- § 198 ods. 2, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.

d) Právo na informovanie

Informovaním je poskytnutie údajov zamestnávateľom, odborom alebo ďalším zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohoduté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

1. V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušný odborový orgán, prípadne ďalších zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

2. Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať príslušný odborový orgán, sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

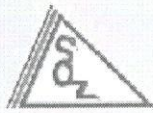
Sú to napríklad nasledujúce ustanovenia ZP:

- § 23 ods. 1, platobná neschopnosť zamestnávateľa;
- § 29 ods. 1, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov;
- § 47 ods. 4, lehoty na predkladanie správ odborom o nových dohodnutých pracovných pomeroch;
- § 49 ods. 7, informácia o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas;
- § 73 ods. 2, 4, informácie súvisiace s hromadným prepúšťaním;
- § 98 ods. 7, zamestnávanie zamestnancov v noci;
- § 146 ods. 3, informácie potrebné pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce v nadväznosti na § 148 ods. 1 ZP;

e) Právo na kontrolu

1. Je to jednostranné oprávnenie odborov alebo ďalších zástupcov zamestnancov vyplývajúce zo ZP alebo z ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP;



- § 93 ods. 3, skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni;
- § 97 ods. 6 a 9, práca nadčas;
- § 98 ods. 9, nočná práca
- § 111 ods. 1, prijatie plánu dovolení na príslušný rok;
- § 111 ods. 2, určenie hromadného čerpania dovolenky;
- § 136 ods. 1 a 3, poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie;
- § 142 ods. 4, vymedzenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa so 60 % náhradou mzdy (platu) zamestnancom;
- § 144 od. 7, rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce;
- § 152, ods. 8 písm. a), b), stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci; rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie.

Ustanovenie Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

- § 7 ods. 5, dohodnutie okruhu pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci zaradení do platovej triedy podľa § 5 ods. 4, ktorým sa tarifný plat určí podľa ods. 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 v niektorých ďalších právnych predpisoch.

c) Právo na prerokovanie

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 ukládajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať alebo vopred prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov.

Niektoré konkrétne prípady prerokovania sú uvedené v § 237 ZP, ale tiež v ďalších ustanoveniach ZP a v ďalších právnych predpisoch.

Sú to napríklad tieto ustanovenia ZP, na základe ktorých je zamestnávateľ povinný právne úkony alebo opatrenia vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom:

- § 29 ods. 2 opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov;
- § 73 ods. 2, 4, opatrenia pri hromadnom prepúšťaní;



- kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.
2. 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 vykonajú.
1. Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote päť dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, dorúčením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

f) právo na kolektívne vyjednávanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 7 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Článok 14

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 13 písm. b) až e), odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 15

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli 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.
- c) Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 16

- a) Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.



- b) Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a), alebo písm.
b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii.

Článok 17

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, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

Článok 18

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

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

c) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných 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.

Článok 19

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.

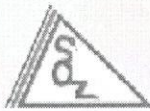
Článok 20

a) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 os. 1 písm. a) a b), je výpovedná doba tri mesiace.

b) Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a zamestnávateľ s ním končí pracovný pomer výpoveďou z rovnakých dôvodov ako v § 63 písm. a) a b), je výpovedná doba štyri mesiace.

Článok 21

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§74 a nasledujúce), pričom je povinný:



a) Výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, resp. príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.

b) Členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak sú neplatné.

Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj ak odbory písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné. Ďalší postup je stanovený v § 240 ods. 8 ZP.

c) 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.

d)

Článok 22

a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP odstupné a to vo výške:

aa) troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,

ab) piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť a menej ako desať rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou.

ac) desiatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako desať rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,

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

Článok 23

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.



Článok 24

Výmera dovolenky zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP. Zamestnanec má na uvedenú dovolenku právny nárok podľa tejto KZ.

Článok 25

a) 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, 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 každému zamestnancovi prístupný.

Článok 26

Zamestnávateľ na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti po prerokovaní s odborom, resp. zástupcami zamestnancov, zavedie pružný pracovný čas. Podrobnosti budú upravené v pracovnom poriadku alebo v dodatku KZ, v súlade s § 88 a 89 ZP.

Článok 27

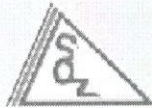
Na žiadosť zamestnanca, starajúceho sa o dieťa do 15 rokov veku a zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ poskytne jedenkrát mesačne pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa (zmeny).

Článok 28

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcu odborov.

Článok 29

Ak zamestnanec so súhlasom zamestnávateľa používa na výkon práce vlastné náradie, alebo vlastné predmety patrí mu od zamestnávateľa primeraná náhrada podľa podmienok dohodnutých v dodatku tejto KZ, alebo v pracovnej zmluve.



Článok 30

V prípade, že zamestnanec zomrel následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, zamestnávateľ poskytne jednorázové odškodnenie pozostalých, a to manželovi v sume najmenej 830€; dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok v sume najmenej 1.000 €.

Článok 31

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

Článok 32

Podmienky kvality

1. Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa prílohy č.2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. písm. A - Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby - III Oblasť: Personálne podmienky.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 9 ods. 9 zákona č. 448/2008 Z. z. oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č. 2 písm. A zákona č. 448/2008 Z. z., v im zrozumiteľnej forme členenie podľa kritérií 3.1 – 3.3 :
 - 3.1 stanovenie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich splnenie v súlade s § 84, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov; primeranosť počtu zamestnancov počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám;
 - 3.2. určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie zamestnancov;
 - 3.3. určenie postupov, pravidiel a podmienok na rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia

Časť V.

Platové podmienky

Článok 33

Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej zákon o odmeňovaní) v znení neskorších predpisov.



Domov sociálnych služieb pre dospelých
pre dospelých Košúty
Hlavná 10, 925 09 Košúty



Slovenský odborový zväz zdravotníctva a
sociálnych služieb,
Základná organizácia č. 0217-20209
Hlavná 10, 925 09, Košúty

a) Ide o zamestnancov:

- zdravotnícke zariadenia, zariadenia sociálnych služieb, ktorých zriaďovateľom je VÚC a obec,

b) Pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní nie je možné v KZ dohodnúť priaznivejšie platové podmienky, ako ich garantuje tento zákon. V KZ je možné upraviť tie pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú upravené v Kolektívnej dohode vo verejnej službe len v rozsahu v nej ustanovenom. Ostatné pracovné podmienky a podmienky zamestnania možno upraviť v rozsahu ustanovenom v zákone o odmeňovaní a v Zákonníku práce.

c) Výplatný termín je dohodnutý na 13. deň mesiaca. Ak 13.-ho pripadne na deň sviatku alebo sobotu a nedeľu, výplatný deň bude posledný pracovný deň pred sviatkom alebo sobotou a nedeľou.

Článok 34

Príplatok za riadenie poskytne zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:

- hlavná sestra
- vedúca stravovacej prevádzky
- vedúca úseku sociálnej rehabilitácie
- vedúca ekonomického úseku

Článok 35

a) Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností, možno priznať osobný príplatok podľa nasledovných zásad:

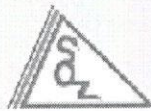
- vid' Vnútna smernica Platobný poriadok

b) Priznaný osobný príplatok, jeho zvýšenie, zníženie alebo odobratie rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 36

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za sťažený výkon práce príplatok na nasledovných pracoviskách a zamestnancom nasledovných profesií:

- a) I. kategórii mesačne 24,50 € - administratíva, sociálny pracovník, inštruktori SR, údržbár,
hlavná sestra, úseková sestra
- b) II. skupine mesačne 24,50 € - SZP, NZP, PZP, opatrovatelky, upratovačky, pračky.



Výšku priznaných príplatkov zamestnávateľ zníži iba za podmienok, ak preukáže vykonanie opatrení, v dôsledku ktorých došlo k poklesu miery rizika, intenzity a času pôsobenia škodlivých vplyvov v priebehu vykonávania pracovných činností (§11 ods. 6 zákona o odmeňovaní).

Článok 37

Zamestnávateľ vypláti zamestnancom príplatok za zmennosť:

- 5,- € v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške 100 % jeho funkčného platu.

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení (zákon 553/2003 §20 bod 1 písm. f) a za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov (zákon 553/2003 §20 bod 1 písm. g). Odmena podľa bodu 1 f sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa bodu 1 g sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Článok 39

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške troch jeho funkčných plátov.

Článok 40

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

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 41

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie svojich zamestnancov. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.



Článok 42

a) Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami. Bližšie podmienky sa dohodnú s odbormi v pracovnom poriadku a priamo so zamestnancami.

Článok 43

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

Časť VII

Sociálna oblasť

Článok 44

Sociálny fond - tvorba

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

b) Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:

ba) povinného prídeltu minimálne vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a

bb) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05 %

bc) sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 3 písm. a), najviac však vo výške 0,5 % základu ustanoveného v § 4 ods. 1 vyššie uvedeného zákona.

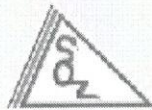
bd) zo zostatku sociálneho fondu z minulého roka,

be) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 vyššie uvedeného zákona.

e) Sociálny fond bude tvorený a používaný podľa zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutých medzi zamestnávateľom a odbormi, ktoré sú dodatkom tejto KZ.

f)

Sociálny fond – použitie



- a.) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) dopravu do zamestnania a späť
- c) účasť na kultúrnych podujatiach
- d) služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- e) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov ((nepeňažné vecné dary, darčkové poukážky apod.))
- f) zostatok nevyčerpaných prostriedkov sa vypláti v hotovosti každému zamestnancovi podľa počtu odpracovaných dní .

Článok 45

Stravovanie zamestnancov

- a) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 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).
- b) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou poskytnutia ďalšieho teplého hlavného jedla, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.
- c) Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok podľa § 152 ods. 4 ZP.
- d) Zamestnávateľ po vzájomnej dohode s odbormi môže rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým poskytne stravovanie v súlade s § 152 ods. 5 ZP - vid' Interná smernica stravovacej prevádzky DSS pre dospelých Košúty.

Článok 46

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

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

- a) od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení).
- b)

Článok 47

Preplatenie poplatku za odpis z registra trestov

- zamestnávateľ preplatí zamestnancovi správny poplatok, ktorý zaplatil za zabezpečenie odpisu z registra trestov, ktorý je zamestnanec povinný podľa § 3 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. predložiť.



Článok 48

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

a) Zamestnávateľ, po dohode 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.

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 odbormi. Budú pritom využívané aj ustanovenia zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov, ktorý v § 5 ods. 7 písm. d) ako príjem oslobodený od dane ustanovuje aj použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia zamestnávateľa zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby tohto zamestnanca alebo jeho manželky (manžela).

Článok 49

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. Zamestnávateľ poskytne príspevok v minimálnej výške aj tým zamestnancom, ktorí sa stanú dočasne pracovne neschopnými.

Časť VIII.

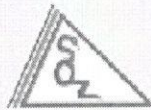
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 50

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia je povinný postupovať v zmysle ZP a Zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Článok 51

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 neodstrániteľných nebezpečenstiev a neodstrániteľných ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie.

Článok 52

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.

Článok 53

- a) Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov,
- 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 ani inak postihovaný.

Článok 54

Sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov 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 a v zmysle § 6 ods. 3 písm. a. Zákona č. 124/2006 o BOZP v znení neskorších predpisov.

Článok 55

- 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 opotrebeniu 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. 504/2002 Z.z. o poskytovaní OOPP.

Článok 56

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 ods. 2 Zákona č. 596/2002 Z.z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov a pod.)

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 podľa Zákona č. 596/2002 Z.z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov.

Článok 57

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 § 6 b Zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov tak, aby k oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnávateľ spracuje písomný predpis pre organizovanie oboznamovania a overovania znalostí z predpisov BOZP.

Článok 58

a) 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. (Zákon o bezpečosti a ochrane zdravia pri práci č. 124/2006 Zb. v znení neskorších predpisov)



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

Článok 59

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

Článok 60

Zamestnávateľ po dohode s Výborom ZO spracuje prehľad profesií, ktorým vzniká nárok na dodatkovú dovolenku podľa § 106 a 107 ZP.

Článok 61

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

Článok 62

a) Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP

b) Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na

- stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- vybavovanie 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 poriadanych SOZ ZaSS.



Časť IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 63

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

Článok 64

a) Individuálne nároky:

aa) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho.

ab) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa 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 pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

b) Kolektívne spory:

ba) ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota;

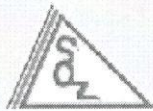
bb) ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť X

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 65

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



Článok 66

a) Zamestnávateľ aj odbory 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.

b) Informáciu podľa písm. a) tohto článku do 30. septembra predloží zamestnávateľ zakladateľovi a odbory Slovenskému odborovému zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb, Vajnorská 1, 815 70 Bratislava.

Článok 67

a) Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých 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 vyjariť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

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

d) Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Ďalšími právnymi predpismi sú najmä Ústava SR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších zmien a doplnkov a medzinárodné dokumenty, ktoré SR ratifikovala a stali sa tým súčasťou nášho vnútorného práva.

e) Zmeny, dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako "Doplnok ku KZ na rok ... uzatvorenej dňa" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 68

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený, následne k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.

Článok 69

a) Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim 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 70

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



Domov sociálnych služieb pre dospelých
pre dospelých Košuty
Hlavná 10, 925 09 Košuty



Slovenský odborový zväz zdravotníctva a
sociálnych služieb,
Základná organizácia č. 0217-20209
Hlavná 10, 925 09, Košuty

Článok 71

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

Článok 72

Táto kolektívna zmluva je platná od 01.01.2019 do uzavretia novej kolektívnej zmluvy a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia KZ.

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

V Košútoch, 15.01.2019

PhDr. Lívia Katona, PhD
riaditeľka DSS

Mgr. Zoltán Beke
predseda