

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Základná odborová organizácia
pri Domove sociálnych služieb v Sabinove

a

Domov sociálnych služieb v Sabinove

Rok
2024

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

zmluvné strany

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb v Sabinove, Kukučínova 1781/2,
zastúpená **p. Ladislavom Trojanovičom**, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

Domov sociálnych služieb v Sabinove, Kukučínova 1781/2, 083 01 Sabinov,
zastúpený, **Mgr. Katarínou Petrikovou, MSc.** riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

u z a t v á r a j ú

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

v zmysle § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), a uzatvorenej platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

OBSAH

Časť I. Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1 – 4	4
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	5
Článok 5 – 7	5
Článok 8-11	6
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	6
Článok 12	6
Článok 13 Spolurozhodovanie	7
Článok 14 Prerokovanie	7
Článok 15 Informovanie	8
Článok 16 Kontrolná činnosť	9
Článok 17 Kolektívne vyjednávanie	9
Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	10
Článok 18 - 20	10
Článok 21 Pracovný pomer	10
Článok 22 Pracovný čas	11
Článok 23 Nočná práca	11
Článok 24 Dovoľenka	12
Článok 25 Pracovné voľno	12
Článok 26 Odstupné	13
Článok 27 Odchodné	13
Časť V. Odmeňovanie zamestnancov	13
Článok 28	13
Článok 29 Tarifný plat	13
Článok 30 Osobný príplatok	14
Článok 31 Príplatok za zmenu	14
Článok 32 Odmena	15
Časť VI. Sociálna oblasť	15
Článok 33 Vzdelávanie	15
Článok 34 Stravovanie	16
Článok 35 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	16
Článok 36 Doplnkové dôchodkové sporenie	16
Článok 37 Tvorba a použitie sociálneho fondu	17
Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	17
Článok 38	17
Článok 39	18
Článok 40	18
Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	19
Článok 41	19
Časť IX. Záverečné ustanovenia	19
Článok 42	19

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 29.09.2009 vydanou Prešovským samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Domova sociálnych služieb v Sabinove (ďalej len „DSS“) ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je vytváranie a úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov, dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru, základná odborová organizácia bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
 - platové podmienky,
 - bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP),
 - sociálna oblasť a sociálny fond,
 - ďalšie výhody poskytované zamestnávateľom.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (osoby na materskej a rodičovskej dovolenke, bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej členov výboru za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) služobné motorové vozidlo v nevyhnutných a konkrétne zdôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho jeho súhlasu riaditeľa zariadenia.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie, členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov pre bezpečnosť, za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zástupcovia zamestnancov sú v súlade s § 240 odsek 8 ZP v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie alebo zástupcovi pre bezpečnosť výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie a pracovných komisií budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní Výboru základnej odborovej organizácie zvolať členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zabezpečí výber členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie a to vo výške 1 % jeho čistého mesačného platu. Zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok.
Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä *spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie*.
2. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, Výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do *10 kalendárnych dní* od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď do *siedmich pracovných dní* odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do *dvoch pracovných dní* odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 13 **Spolurozhodovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
 - c) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - d) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - e) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - f) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)
 - g) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - h) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - i) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 14 **Prerokovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
 - 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 považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa. Na organizačnú zmenu, ktorá nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom sa hľadá, ako by sa neuskutočnila.
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - e) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - f) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - g) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - i) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - j) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP, § 13a zákona č. 552/2003 Z.z.)
 - k) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
 - l) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 15

Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom s cieľom oboznámiť zástupcov zamestnancov s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje príslušnú odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Výročná správa zverejnená na webovom sídle organizácie.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - e) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - f) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 16

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborový orgán vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. 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 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 19

1. Zamestnávateľ vydá a v prípade potreby aktualizuje pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
2. Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, zabezpečenia vnútorného poriadku a pracovnej disciplíny v pracovnom poriadku okrem bližšieho spresnenia ustanovení Zákonníka práce a Zákona o výkone prác vo verejnom záujme podľa osobitných podmienok zamestnávateľa budú dohodnuté aj:
 - postihy za porušovanie pracovnej disciplíny a dodržiavanie predpisov BOZP,
 - vymedzenie pojmov „menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“ a „závažné porušenie pracovnej disciplíny“ .

Článok 20

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom na webovej stránke DSS, zriaďovateľa Prešovského samosprávneho kraja a Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 21 Pracovný pomer

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Zamestnávateľ si vymedzuje právo na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 48 ods. 4. písm. d). Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky zamestnávateľ môže uplatniť na pracovných pozíciách vykonávaných zamestnancami, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.
3. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu je najviac šesť mesiacov.
4. U zamestnanca, ktorého pracovný pomer vznikne vymenovaním alebo voľbou v zmysle § 42 ods.2 ZP v prípade jeho odvolania alebo vzdaním sa funkcie, pracovný pomer nekončí. Riaditeľ zariadenia, prípadne vedúci odboru sociálnych

vecí a rodiny PSK v tomto prípade dohodne so zamestnancom jeho ďalšie zaradenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú vhodnú prácu. Ak organizácia nemá pre zamestnanca takú prácu alebo ak zamestnanec odmietne, je podľa §42 ods.2 ZP daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods.1 písm a),b),c) prípadne podľa § 63 ods.1 písm d) bod 2 ZP.

5. Zamestnávateľ bude prihliadať pri rozväzovaní pracovného pomeru z nadbytočnosti podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP na uprednostnenie tých zamestnancov, ktorí spĺňajú kritéria na odchod do starobného dôchodku.

Odborová organizácia uznáva, že zamestnávateľ si musí udržiavať efektívne pracovné sily, preto pri výbere zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer z vyššie uvedených dôvodov, bude posudzovaná:

- dosiahnutá kvalifikácia,
- kvalita vykonávanej práce,
- spôsobilosť vykonávať príslušnú prácu,
- dĺžka pracovného pomeru u zamestnávateľa,
- sociálne postavenie.

Článok 22 **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
3. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť na základe písomnej žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 23 **Nočná práca**

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22.00 a 6.00,
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.

Článok 24

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Pre účely priznania dovolenky sa za dieťa považuje dieťa rodiča alebo náhradného rodiča v zmysle zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Toto dieťa musí mať do 18 rokov, resp. menej, ak sa dosiahla jeho plnoletosť uzatvorením manželstva. Znamená to, že za dieťa sa považuje osoba do dovŕšenia plnoletosti.
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 25

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Účasť na povinnom vzdelávaní, účasť na povinných lekárskech prehliadkach, školeniach, seminároch, pracovných a prevádzkových poradách zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada platu.
3. Zamestnávateľ poskytne v súlade s § 240 ods. 1 ZP odborovým funkcionárom voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu na:
 - vykonávanie odborárskych činností, vykonávanie kontroly, riešenie sťažností, pripomienok a námietok zamestnancov vykonávaných na pracovisku na nevyhnutne potrebný čas,
 - na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a školeniach.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.

Článok 26

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.

Článok 27

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 28

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, a vnútorným platovým poriadkom DSS. Platový poriadok je k dispozícii u riaditeľky DSS.
2. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca poukázaním na osobný účet zamestnanca, zriadenej v peňažnej inštitúcii v Slovenskej republike.

Článok 29

Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.;
2. Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy dôsledne dbá na to, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.

Článok 30 **Osobný príplatok**

1. Osobný príplatok zamestnávateľ prizná:
 - a) z dôvodu ocenenia mimoriadnych osobných schopností,
 - b) za dosahovanie vynikajúcich pracovných výsledkov alebo za práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca,
 - c) v dôsledku vykonaných organizačných opatrení a došlo k trvalému nárastu pracovných povinností,
 - d) za zastupovanie chýbajúceho zamestnanca, ktoré je viac ako štyri týždne a opakovane z iného dôvodu ako je čerpanie dovolenky a nemajú nárok na príplatok za zastupovanie,
 - e) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy.
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.
3. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
4. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 31 **Príplatok za zmenu**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2, 1 % až 16, 7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf .
2. Príplatok za zmenu vyplatí zamestnávateľ nasledovne:
 - a) zamestnancom v dvojzmennej prevádzke vo výške 15,- Eur,
 - b) zamestnancom v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke vo výške 20,- Eur,
 - c) zamestnancom v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne vo výške 15,- Eur.
3. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 32

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej
 - b) rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - c) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,
 - d) alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - e) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, 60 rokov veku vo výške jeho jedného mesačného funkčného platu resp. v závislosti od dĺžky odpracovanej doby v DSS (§ 20 ods. 1 písmeno c) zákona o odmeňovaní a to :
 - a) po odpracovaní 1 roka do 2 rokov vrátane v organizácií – vo výške 50 % funkčného platu,
 - b) po odpracovaní nad 2 roky do 5 rokov vrátane, v organizácií – vo výške 70 % funkčného platu,
 - c) po odpracovaní nad 5 rokov v organizácií – vo výške 100 % funkčného platu.

3. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Časť VI.

Sociálna oblasť

Článok 33

Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Účasť na školeniach, poradách a seminároch sa kvalifikuje ako výkon práce.

2. Zamestnávateľ umožní:
 - a) účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov v súlade s potrebami zamestnávateľa,
 - b) zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.
 - c) zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, systave špecializačných odborov a systave certifikovaných pracovných činností.
 - d) sociálnym pracovníkom účasť na sústavnom vzdelávaní podľa zákona č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci.

3. Všetkým zamestnancom, ktorí si budú zvyšovať kvalifikáciu pre potreby zamestnávateľa, zamestnávateľ umožní rovnaké podmienky s ohľadom na finančné prostriedky, ich pracovné zaradenie a potreby pre zamestnávateľa.

Článok 34

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov DSS V Sabinove vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení a z iného stravovacieho zariadenia pre zamestnancov Rehabilitačného strediska v Lipanoch.
2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa §152 ods.3 ZP vo výške 55 % ceny jedla.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa §152 ods.3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu. Výška príspevku je schválená v „zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu na aktuálny rok“
4. Dôchodcom, ktorí do odchodu na dôchodok pracovali v DSS, zamestnancom na materskej alebo rodičovskej dovolenke sa môže poskytovať strava za plnú úhradu.

Článok 35

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období:
 - od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 36

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú ďalej na základe tejto kolektívnej zmluvy zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou.
3. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
4. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
5. Zamestnancom, ktorí dovŕšia dôchodkový vek, zamestnávateľ prispeje v danom mesiaci poslednýkrát na doplnkové dôchodkové sporenie.

Článok 37

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z.z. o Sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z.
3. Zmluvné strany odobrili, použitie sociálneho fondu na stravu zamestnancov, ktoré je najefektívnejšie použitie prostriedkov sociálneho fondu, preto ho chcú uprednostňovať. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov sa prispeje najmenej 70 % finančných prostriedkov vytvorených v poskytnutom roku.
4. Zostatok sociálneho fondu bude možné poskytnúť ako príspevok zamestnancom na:
 - účasť na kultúrnych a športových podujatiach, na regeneráciu pracovnej sily,
 - zdravotnú starostlivosť, sociálnu výpomoc,
 - ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
5. Požiadavky na iné použitie sociálneho fondu sa budú predkladať DSS písomne.
6. Následne o pridelení, o výške príspevku a podmienkach pridelenia rozhodne vedenie DSS za účasti zástupcu odborovej organizácie.
7. Tvorba, výška a použitie prostriedkov sociálneho fondu sú bližšie dohodnuté v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 38

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
 - b) vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia.

3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov vydá vnútorný predpis s opatreniami, vrátane pitného režimu na ochranu zdravia zamestnancov pri záťaži teplom a chladom podľa Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva č. 99/2016 Z. z..
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

Článok 39

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade so Zoznamom osobných ochranných prostriedkov, ak to pridelené rozpočtové prostriedky umožňujú.
2. Zamestnávateľ sa v rámci psychohygieny, prevencie chorôb z povolania a syndrómu vyhorenia zaväzuje poskytnúť možnosť zamestnancom DSS:
 - v roku 2024 čerpať *dva relaxačné dni s náhradou platu* a to jeden deň v prvom polroku a druhý deň v druhom polroku.
Relaxačný deň je možné čerpať individuálne alebo skupinovou formou, po dohode s vedúcim úseku.
Skupinová forma čerpania relaxačného dňa u zamestnancov nemôže narušiť chod prevádzky.
Za účelom čerpania individuálneho alebo skupinového relaxačného dňa zamestnanec predloží svojmu vedúcemu tlačivo „Žiadosť o pracovné voľno“ a ako dôvod uvedie čerpanie relaxačného dňa.

Článok 40

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom

zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).

4. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť používa zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 41

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 42

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť od 1.1.2024 a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2024.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

3. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ do 5 dní po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku a každého člena vedenia DSS. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
6. Vo vzťahoch neupravených touto kolektívnou zmluvou sa postupuje podľa Zákona č. 311/2001 Z.z, Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalších právnych predpisov.
7. Príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.
8. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
9. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
10. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých 2 ks obdrží odborová organizácia a 2 ks obdrží DSS.
11. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Sabinove, dňa 27.12.2023

V Sabinove, dňa 27.12.2023

.....
Mgr. Katarína Petříková, MSc. , v.r.
riadiateľka DSS

.....
Ladislav Trojanovič, v.r.
predseda odborovej organizácie