

**KOLEKTÍVNA  
ZMLUVA**

**na rok 2023**

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na rok 2023**

**uzavretá medzi**

**zamestnávateľom**

**Špecializované zariadenie TEREZA**

**Švermova 35/27, 976 45 HRONEC**

**zastúpeným**

**Mgr. Nikolou Pocklanovou, riaditeľkou**

**na jednej strane**

**a**

**Základnou odborovou organizáciou pri Špecializovanom  
zariadení Tereza Hronec**

**zastúpenou**

**Mgr. Zuzanou Ridzoňovou, predsedom výboru ZO**

**na druhej strane**

**O B S A H**

<b>Časť I. Všeobecné ustanovenia</b>	<b>3</b>
Článok 1 – 3	3
<b>Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou</b>	<b>4</b>
Článok 4 – 11	4
Článok 12 Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej org. v pracovnopr. vzťahoch	5
<b>Časť III Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy</b>	<b>5</b>
Článok 13 - 15	5
Článok 16 a 17	6
Článok 18 Výpovedná doba	6
Článok 19	6
Článok 20 Odstupné	6
Článok 21 Pracovný čas	7
Článok 22 Dovolenka a dodatková dovolenka	7
Článok 23 a 24	7
Článok 25 - 27	8
<b>Časť IV. Platové podmienky</b>	<b>8</b>
Článok 28 - 30	8
Článok 31 Odchodné	8
<b>Časť V. Vzdelávanie zamestnancov</b>	<b>9</b>
Článok 32 a 33	9
<b>Časť VI. Sociálna oblasť</b>	<b>9</b>
Článok 34 Sociálny fond	9
Článok 35 Stravovanie	9
Článok 36 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	10
Článok 37 Doplnkové dôchodkové sporenie	10
<b>Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>	<b>10</b>
Článok 38 - 41	10
Článok 42 Lekárske prehliadky	11
Článok 43 – 46	11
<b>Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom</b>	<b>12</b>
Článok 47 - 48	12
<b>Časť IX. Prechodné a záverečné ustanovenia</b>	<b>13</b>
Článok 49 - 52	14
Článok 53 – 56	

## **Č a s t' I.** **Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 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 zákonom 552/2003 Zb. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom 553/2003 Zb. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov /ďalej len ZP/, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

### **Článok 2**

#### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatváranie KZ**

**a/** Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb / ďalej len SOZZ a SS/, 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 25.06.2002 a jej neskorších doplnkov.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

### **Článok 3**

Zmluva je záväzná pre:

**a/** zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,

**b/** všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,

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

## Č a s ť II

### ***Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi***

#### **Článok 4**

**a/** Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácii na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

**b/** Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a rešpektovať jej 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 ZO bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

**b/** Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby 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 umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa potreby prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenie 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.

#### **Článok 9**

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečením úloh zamestnávateľa /čl. 8 tejto KZ/.

#### **Článok 10**

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia mohla na pracoviskách zverejňovať potrebné informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti.

#### **Článok 11**

**a/** Na základe dohody bude zamestnávateľ každému členovi SOZ PZ a SS zrážať 1% čistej mesačnej mzdy ako členské príspevky, ktoré do 10 dní poukáže na účet ZO.

**b/** Ďalší členovia odborovej organizácie (bývalí zamestnanci – dôchodcovia) budú v prípade záujmu o trvanie členstva prispievať do odborovej organizácie čiastkou 0.70 € mesačne. Sumu budú poukazovať na účet ZO, prípadne priamo pokladničke ZO, ktorá ich do 10 dní odvedie na príslušný účet.

## Článok 12

### **Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**

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. Konkrétne prípady spoluúčasti sú uvedené v príslušných ustanoveniach zákonníka práce, zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## Č a s t' III

### **Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy**

#### Článok 13

**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, prípade rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia

#### Článok 14

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

**b/** Zamestnancom, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 odst. 1 písm. a/ alebo písm. b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

#### Článok 15

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 kolektívnou zmluvou a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

### Článok 16

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

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

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

### Článok 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 ZP.

### Článok 18 Výpovedná doba

**a/** Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 odst. 1 písm. a/ a b/, je výpovedná doba 2 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 3 mesiace.

### Článok 19

Pri skončení pracovného pomeru bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP /§75 a nasledujúce/, pričom je povinný:

**a/** vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako 2 mesiace pred skončením pracovného pomeru.

**b/** Vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom všetky náležitosti podľa § 75 odst. 2 písm. a) až f) ZP

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.

### Článok 20 Odstupné

**a/** Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné v sume jeho funkčného platu nad rozsah v rozsah ustanovený v § 76 Zákonníka práce.

## **Článok 21**

### **Pracovný čas**

**a/** Pracovný čas zamestnancov ŠZ Tereza je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

**b/** Zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov dohodol na zavedení pružného pracovného času, rozsahu pracovných zmien, ich rozvrhnutí ako aj spôsobe jeho evidencie čo je podrobnejšie uvedené v Pracovnom poriadku ŠZ Tereza.

**c/** Zamestnávateľ sa v zmysle §87a ZP dohodol so zástupcami zamestnancov na zavedení konta pracovného času. Režim konta pracovného času sa bude vzťahovať na všetkých zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (pracujúcich podľa rozpisu pracovných zmien), pričom vyrovnávacie obdobie, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi mesačne stanovenou normou pracovnej doby a skutočne odpracovaným časom zamestnanca sa stanovuje na jeden mesiac, vo výnimočných prípadoch /PN/ najviac 1 rok. Zamestnávateľ bude mesačne viesť účet konta pracovného času – evidenciu rozdielu medzi mesačnou normou pracovného času a skutočne odpracovaným časom.

## **Článok 22**

### **Dovolenka a dodatková dovolenka**

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Zamestnancom sociálno-zdravotného úseku patrí v zmysle § 106 odst. 2 písmena d) dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa.

## **Článok 23**

**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 24**

**a/** 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 mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa /zmeny/.



### **Článok 25**

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 26**

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

### **Článok 27**

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

## **Časť IV** **Platové podmienky**

### **Článok 28**

Odmeňovanie zamestnancov ŠZ Tereza upravuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Vnútný mzdový predpis ŠZ Tereza.

### **Článok 29**

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 4 základnej platovej stupnice určuje zamestnávateľ tarifný plat v platovom stupni 14.

### **Článok 30**

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. Septembra 2023 o ďalších 12%.

### **Článok 31**

#### **O d c h o d n é**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

## **Časť V** **Vzdelávanie zamestnancov**

### **Článok 32**

- a/** Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie.
- b/** Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.
- c/** Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami v takom rozsahu, aby bol súčasne zabezpečený plynulý chod prevádzky a s podmienkou nároku na náhradu mzdy za tento čas iba v prípade prehlbovania kvalifikácie podľa bodu b/ tohto článku.
- d/** Pre udržanie kvality a odbornosti práce zamestnancov zabezpečí zakúpenie potrebnej odbornej literatúry.

### **Článok 33**

- a/** V prípade pripravovaných 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 na nový druh práce, alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

## **Časť VI** **Sociálna oblasť**

### **Článok 34** **Sociálny fond**

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

**T v o r b a:**

Zamestnávateľ prispieva do sociálneho fondu:

povinným prídedom vo výške 1% a

ďalším prídedom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

**P o u ž i t i e:**

Finančné prostriedky zo sociálneho fondu budú použité na dotovanie stravy zamestnancov vo výške 0,25 € na každé jedlo.

Zvyšné finančné prostriedky budú použité na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov.

### **Článok 35** **Stravovanie zamestnancov**

Organizácia uhradí zamestnancom podľa § 152 ZP 55% z hodnoty poskytnutého jedla. Stravovanie zabezpečí zamestnávateľ vo vlastnom zariadení a to podaním hlavného jedla v prvej a druhej zmene a zabezpečením stravných lístkov platných v iných organizáciách v nočnej zmene. Stravné lístky budú poskytnuté aj tým zamestnancom, ktorí sa z vážneho zdravotného dôvodu nemôžu stravovať vo vlastnom zariadení. Stravné lístky budú uvedenému zamestnancovi poskytnuté za odpracované dni na základe písomného potvrdenia od špecializovaného lekára.

### **Článok 36**

#### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

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

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

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

### **Článok 37**

#### **Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov**

a/ výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zmluvách je 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

b/ zamestnávateľ zaplatí a odvedie príspevok na DDS na zamestnanca za podmienok určených v zamestnávateľskej zmluve.

## **Časť VII**

### ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

#### **Článok 38**

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 39**

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. o BOZP v znení neskorších predpisov tak, aby ku 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 40**

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

b/ taktiež poskytovať umývadlá, čistiacie a dezinfekčné prostriedky a ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, aj ochranné nápoje podľa vnútorného predpisu.

#### **Článok 41**

Zamestnávateľ je povinný zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť /§ 6 odst. 1 písm. o) zákona 124/2006 Z.z. / a za tým účelom zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane preventívnych prehliadok ako aj posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri manipulácii s bremenami /par. 6 odst. (1) písm. q) a p) zákona 124/2006 Z.z./

## **Článok 42** **Lekárske prehliadky**

podľa § 98 ods. (3) ZP je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu pracovnej spôsobilosti na prácu v noci

- a) pred zaradením na nočnú prácu
- b) pravidelne podľa potreby najmenej raz za rok
- c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce
- d) ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako 9 mesiacov

Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci, ako i náklady spojené s potrebnými preventívnymi prehliadkami zamestnancov uhradí zamestnávateľ.

## **Článok 43**

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu o registrácii pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov. /Vyhláška SÚBP a SBÚ č. 111/1975 Zb. o evidencii a registrácii pracovných úrazov a chorôb z povolania v znení vyhlášky č. 483/1990 Zb.

## **Článok 44**

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 45**

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 46**

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

## Časť VIII. **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

### Článok 47

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

### Článok 48

**a/ Individuálne nároky:**

aa/ sťažnosť zamestnanca alebo spor medzi zamestnávateľom a pracovníkom týkajúci sa pracovnoprávnych 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 sťažnosti 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 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/ v prípade neúspešnosti riešenia sporu pred zmierovacou komisiou sa bude postupovať v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **Časť IX. Prechodné a záverečné ustanovenia**

### **Článok 49**

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 50**

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

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

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

**d/** Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzavieraní KZ. 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 a 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 2023 uzatvorenej dňa 22.12.2022 a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

### **Článok 51**

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

### **Článok 52**

**a/** Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní KZ odovzdať 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 53

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

### Článok 54

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

### Článok 55

**Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná v období od 1.1.2023 do 31.12.2023.**



Účinnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia platnosti novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) zákona 2/1991 Z.z.

### Článok 56

a/ Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia kolektívnej zmluvy.

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

V Hronci dňa 22.12.2022

<p>Špecializované zariadenie Tereza Svetská ul. 1007</p> 	<p>org. č. 0217 - 60303 <b>SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB</b> <b>ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA</b> Štatutárne zariadenie Tereza</p> 
<p>Štatutárny zástupca zamestnávateľa</p>	<p>Predseda základnej odborovej organizácie</p>