

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2024

OBSAH:

1. Účel
2. ROZSAH PLATNOSTI
3. POPIS
 - ČASŤ I. - Všeobecné ustanovenia
 - ČASŤ II. - Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy
 - ČASŤ III. - Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy
 - ČASŤ IV. - Platové podmienky
 - ČASŤ V. - Sociálna oblasť
 - ČASŤ VI. - Riešenie sťažností a predchádzanie sporom
 - ČASŤ VII. - Prechodné a záverečné ustanovenia

Dátum účinnosti od: 1.1.2024			Výtlačok č.:	
	Funkcia	Meno	Dátum	Podpis
Vypracoval:	mzdová účtovníčka	Renata Krnáčová	29.12.2023	
Preskúmal:	vedúca ekonomického úseku, MK	Ing. Ľudmila Hybská	29.12.2023	
Schválil:	riaditeľka DD predseda ZO pri DD	Ing. Slavomíra Jamrichová, PhD. Mgr. Ľubica Lepiešová	29.12.2023	

1. ÚČEL

Podľa zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov je uzavretá Kolektívna zmluva medzi zamestnávateľom Domov dôchodcov, Štúrova 838/33 Detva Ing. Slavomírou Jamrichovou PhD., riaditeľkou DD v Detve a Základnou odborovou organizáciou pri Domove dôchodcov v Detve, zastúpenou Mgr. Ľubicou Lepiešovou, predsedníčkou ZOO pri DD Detva.

2. ROZSAH PLATNOSTI

Táto Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov DD Detva po dobu jej platnosti a účinnosti.

3. POPIS

Časť I. **VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

Článok 1

Táto kolektívna zmluva /ďalej len „KZ“/ je uzavretá podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov /úplné znenie uverejnené pod č. 357/2001 Z. z./ 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“/, Zákoníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov /ďalej len „ZP“/, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a ďalšími relevantnými všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

- Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb /„ďalej len SOZ ZaSS“/, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
- Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.03.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, štatutárneho zástupcu.

Článok 3 **Záväznosť**

Kolektívna zmluva je záväzná pre:

- obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov,
- všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- ďalších členov odborov – osoby na materskej a rodičovskej dovolenke.

Časť II.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 1

- a) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu pri kolektívnom vyjednávaní.
- b) Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 2

Zamestnávateľ v primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov odborov, prípadne aj použitie PC a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.

Článok 3

- a) Zamestnávateľ sa bude operatívne podľa potreby stretávať s výborom základnej odborovej organizácie /ďalej len „Výbor ZOO“/ s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
- b) V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase Výbor ZOO, prípadne zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

Článok 4

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu predsedovi Výboru ZOO, resp. jeho poverenému zástupcovi 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 § 137 ods. 1 písm. c) ZP.

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy /platu/ zamestnancov finančnú čiastku vo výške 1% z ich 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, v súlade s § 131 ods. 3 ZP zabezpečia odbory.

Článok 7

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

Článok 8

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ak boli zamestnávateľom označené ako dôverné /vymedzenie sa uvádza v Pracovnom poriadku DDD/. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Časť III.

ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 1

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

Článok 2

- 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 ďalej v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu prednostne ponúknutá možnosť opäť uzavrieť pracovný pomer.

Článok 3

- 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 § 29 ZP.
- b) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržať 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 Výboru ZOO zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 4

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

Článok 5

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov s členom Výboru ZOO, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami § 240, ZP pričom je povinný :

- a) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s Výborom ZOO, inak sú neplatné.
- b) poskytnúť zamestnancovi informácie o jeho právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru, alebo s prihlásením sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Článok 7

- a) Pracovný čas zamestnania je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
- b) Výmera dovolenky zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1) a 2) ZP.

Článok 8

- a) Zamestnávateľ vydá, resp. aktualizuje Pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu v pracovnom poriadku.
- b) Každý zamestnanec musí byť s Pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 9

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 10

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo zvýhodňovať 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 11

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

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 12

- a) Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa v § 149 ZP.
- b) Pri výkone kontroly sa zameriavajú 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 OOP,
 - zúčastňujú sa vyšetrenia príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania; dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a inými poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
 - požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení na odstránenie zistených nedostatkov.

Časť IV. **PLATOVÉ PODMIENKY**

Článok 1

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

Článok 2

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy po odpracovaní najmenej troch rokov v DDD v kalendárnom roku, v ktorom dosiahol 50 rokov, alebo 55 rokov veku a to vo výške 166, - €. Zamestnanec bude odmenený len pri dosiahnutí jedného jubilea, a to podľa vlastného výberu.

Článok 3

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v §76 a) ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76 a), ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 4

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

Časť V. **SOCIÁLNA OBLASŤ**

Článok 1

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením sociálneho fondu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 2

Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z. z. náhradu príjmu nasledovne:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 3

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla a to vo všetkých zmenách. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde) na jedno hlavné jedlo.

- a) Zamestnávateľ poskytuje finančný príspevok vo výške 55% ceny jedla, aj pre zamestnancov pracujúcich v nočnej zmene, a to v zmysle aktuálneho Interného pokynu pre podmienky DD v Detve, ktorý zahŕňa aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde). Príspevok sa vypláca mesačne späť za daný mesiac na základe predloženého výkazu o dochádzke zamestnanca.
- b) Zamestnávateľ zabezpečuje okrem stravovania pre obyvateľov a zamestnancov DDD aj stravovanie (obedy) pre cudzích stravníkov. Jedná sa hlavne o dôchodcov mimo DDD, ale aj pre iné osoby v prípade ich záujmu, v rozsahu podľa kapacitných možností kuchyne DDD.
- c) Zamestnancom, ktorí sa zúčastnia na spoločenských a kultúrnych akciách organizovaných DDD a ktorí majú v tento deň pracovné voľno, majú nárok na stravné rovnako, ako iný deň v rámci svojej pracovnej zmeny.
- d) Zamestnávateľ poskytuje stravovanie aj zamestnancom pracujúcim na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a aj na projekty cez ÚPSVaR, ako svojim radovým zamestnancom.
- e) Zamestnávateľ poskytuje v prípade záujmu stravovanie zamestnancom aj počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

Článok 4

Doplňkové dôchodkové poistenie zamestnancov

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzavretých na rok 2024 sú 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 5

Preplatenie poplatku za preventívne lekárske prehliadky

Zamestnávateľ prepláca poplatky za povinné preventívne lekárske prehliadky v plnom rozsahu.

Článok 6

Zdravotná a rekreačná starostlivosť

- a) Zamestnávateľ, po dohode s odborními, podľa možností DDD zabezpečuje:
 - **zdravotné služby** (napr.: denzitometria, meranie TK, meranie tuku a hmotnosti)
- b) Zamestnávateľ, v spolupráci s odborními, podľa možností DDD zabezpečuje dopravu pre zamestnancov a ich blízkych rodinných príslušníkov na športové, kultúrne a poznávacie zájazdy, ktoré sa organizujú v rámci kultúrnej činnosti pre obyvateľov DDD.

Článok 7

- a) Zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov jeden deň voľna s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku za účelom zorganizovania branno-športového dňa. Jedná sa o tých zamestnancov, ktorí majú v deň branno-športového dňa pracovnú zmenu (dennú službu).
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalší deň pracovného voľna s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v prípade úmrtia manžela/ky, rodiča, dieťaťa, alebo súrodenca zamestnanca.
- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku:
 - ca) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnancov v zdravotníckom zariadení najviac na 7 dní v kalendárnom roku,
 - cb) v prípade darovania krvi a biologického materiálu najviac na 4 dni v kalendárnom roku,
 - cc) na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze najviac na 7 dní v kalendárnom roku.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne vo výnimočných prípadoch zamestnancovi služobné auto, resp. služobné auto s príviesnym vozíkom za úhradu, pokiaľ to umožnia prevádzkové potreby DDD. Úhrada bude stanovená na **0,25 EUR/km za opotrebenie vozidla + úhrada PHM podľa technického preukazu**. Zamestnanec zodpovedá v plnom rozsahu za škody spôsobené na služobnom vozidle.

Článok 9

V záujme zachovania zamestnanosti bude, v prípade potreby, zamestnávateľ nápomocný pri prednostnom umiestnení do zariadenia sociálnych služieb rodinných príslušníkov (mama otec, svokra svokor) svojich zamestnancov, ktorí by inak, z titulu svojho zdravotného stavu, ako prevažne alebo úplne bezvládni, boli odkázaní na celodennú starostlivosť svojho príbuzného, zamestnanca zamestnávateľa.

Článok 10

Zamestnávateľ z dôvodu potreby sústavného vzdelávania sestier umožní zúčastňovať sa sestrám na školeniach poriadaných Regionálnou komorou sestier a pôrodných asistentiek, poskytne im pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Časť VI.

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 1

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

Článok 2

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 sa sťažnosť, alebo spor nevyrieši do 15 dní, bude sa ním, na základe písomnej žiadosti zamestnanca, zaoberať Výbor ZOO a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby sa sťažnosť alebo spor vyriešili do 30 dní od podania sťažnosti, 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 záväzkov 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 VII. **PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

Článok 1

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 2

- 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.
- c) 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 uzatvorenej dňa**“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 3

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 4

- a) Záväzky v 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 5

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

Článok 6

- a) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 1.1. 2024 do 31.12.2024.**
- b) Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná po dobu jej platnosti a účinnosti.
- c) Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy, táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávneným zástupcami zmluvných strán.
- d) Táto kolektívna zmluva je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv.

Článok 7

- a) Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve originálne vyhotovenia KZ.
- b) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Detve, 31.12.2023

Ing. Slavomíra J a m r i c h o v á, PhD.
riaditeľka Domova dôchodcov v Detve

Mgr. Ľubica L e p i e š o v á
predseda ZOO pri Domove dôchodcov v Detve