

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**DOMOVA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
A ZARIADENIA PRE SENIOROV ZÁKAMENNÉ**

ROK 2012

Zmluvné strany

Zamestnávateľ: Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov Zákamenné
029 56 Zákamenné 559
(ďalej len DSS a ZPS)

Zastúpený: JUDr. PhDr. Adrianou Adamicovou – riaditeľkou
(ďalej len zamestnávateľ)
na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia Slovenského zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
pri Domove sociálnych služieb a zariadení pre seniorov Zákamenné**

Zastúpená: Bc. Máriou Vlčákovou, predsedníčkou Základnej odborovej organizácie
SOZZ a SS pri Domove sociálnych služieb a zariadení pre seniorov Zákamenné
(ďalej len odborová organizácia)
na strane druhej

UZATVÁRAJÚ KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2012

Č a s ť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2012 je táto kolektívna zmluva výsledkom kolektívneho vyjednávanía v súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012.
- 2) Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) bližšie upravuje individuálne a kolektívno - právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi , v súlade so Zákonom o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a s ďalšími záväznými predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

- 1) Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Z .z. 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.

- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07. 2002, evidovanú u zriaďovateľa pod č. 2002/357, v znení Dodatku č. 1 k zriaďovacej listine, zo dňa 25.6.2008, evidovaného u zriaďovateľa po č. 3672/2008/OSV/001, ktorým sa zmenil názov na Domov sociálnych služieb pre dospelých a domov dôchodcov a Dodatku č. 2 k zriaďovacej listine vedeného u zriaďovateľa pod č. 3496/2010/OSV-002 ktorým sa zmenil názov organizácie v názve Zriaďovacej listiny na Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov Zákamenné. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- odmeňovanie zamestnancov,
- vzdelávanie zamestnancov,
- sociálna oblasť,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- riešenie sťažností a predchádzanie sporom.

Kolektívna zmluva je záväzná pre

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje zákon o výkone práce vo verejnom záujme.

Č a s ť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

- 1) Zamestnávateľ je povinný pôsobenie odborov na pracovisku rešpektovať a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní
- 2) 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.
- 3) Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu a na základe svojich možností miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- 4) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracoviskách zamestnávateľa, na mieste prístupnom všetkým zamestnancom, mohli zverejňovať, výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.
- 5) Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu informovať a s odborovou organizáciou konzultovať najmä:
 - zámery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
 - organizačné a racionalizačné opatrenia,
 - ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok.

V zmysle § 229 Zákonníka práce zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom základnej odborovej organizácie na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a to:

- a) spolurozhodovaním.
- b) prerokovaním.
- c) právom na informácie.
- d) kontrolnou činnosťou.

V prípade záujmu základnej odborovej organizácie, zamestnávateľ prizve predsedu odborov, prípadne jeho zástupcu, na poradu vedenia organizácie.

Článok 5

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

Článok 6

Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zvoleným členom odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 Zákonníka práce.

Článok 7

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, v prípade, že budú prerokované otázky súvisiace s kolektívnou zmluvou.

Článok 8

Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 9

Na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ predsedovi odborov alebo jeho zástupcovi v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 136 ods. 1 Zákonníka práce, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať z funkčného platu členom odborovej organizácie čiastku vo výške 1 % z ich čistého mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat s ich súhlasom. Zamestnávateľ zrazené mesačné čiastky poukáže v prospech účtu príslušnej ZOO.

Článok 11

Funkcionári odborovej organizácie 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 neustanovuje inak.

Článok 12

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 Zákonníka práce a ďalšími všeobecne právnymi predpismi a KZ.

*

Č a s ť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a ostatné pracovnoprávne predpisy a to najmä pracovný poriadok, organizačný poriadok a poriadok o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné.

Článok 14

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na výkon práce vo verejnom záujme na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné a umožní zamestnancom a iným fyzickým osobám uchádzať sa o tieto voľné pracovné miesta (zákon č. 552/2003 Z. z. § 6 ods. 1 o výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov)

Zamestnávateľ spravidla 1 mesiac vopred prerokuje s odborom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov.

Článok 15

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s organizačným poriadkom, pracovným poriadkom, poriadkom o odmeňovaní, kolektívnou zmluvou na príslušný kalendárny rok, predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, internými smernicami organizácie a právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu.

Článok 16

- 1) Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hod. týždenne, zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojjzmennej prevádzke je 36,25 hod. týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas v nepretržitej prevádzke je 35 hod. týždenne.
- 2) Príslušná odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli na 12 hodinových pracovných zmenách pri pracovníkoch kuchyne na pracovisku Oravská Lesná a Zákamenné, ktoré trvajú od 06 00 hod – do 18.00 hod.
Pracovníci kuchyne pracujú v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase.
- 3) Zamestnanci jednozmennej prevádzky (okrem kuchyne) môžu uplatňovať pružný pracovný čas po predložení žiadosti riaditeľke organizácie, ktorá žiadosť posúdi a rozhodne.
- 4) Základný pracovný čas sa stanovuje vo všetkých pracovných dňoch od 8.00 hod. do 14.00 hod. a prevádzkový pracovný čas sa stanovuje od 6.00 hod. do 18.00 hod. Voliteľný pracovný čas, je čas prevádzkový, od ktorého sa odpočíta základný pracovný čas, t.j. čas od 6.00 hod. do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod.
- 5) V základnom pracovnom čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku V tomto čase môže opustiť pracovisko z dôvodov prekážok iba z titulov právne upravených v Zákonníku práce. Opustenie pracoviska na súkromné účely sa povoľuje iba v závažných prípadoch a to formou priepustky, ktorú schváli príslušný vedúci zamestnanca a u vedúceho zamestnanca riaditeľka organizácie. Prestávky v práci, začiatok a koniec pracovnej doby sú uvedené v pracovnom poriadku organizácie.
- 6) Zmena pracovnej doby bola na žiadosť zamestnancov prerokovaná a schválená medzi vedením DSS a ZPS a príslušnou ZOO z týchto dôvodov:
 - nedostatočná a nepravidelná autobusová doprava,
 - bydlisko a miesto výkonu práce sú od seba značne vzdialené.

Bližšie podrobnosti sú rozpracované v pracovnom poriadku organizácie.

Článok 17

- 1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi , ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- 2) Nárok na dodatočnú dovolenku v rozsahu jedného týždňa v zmysle § 106 ods.2 písmeno d) vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Za dodatočnú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.
- 3) Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 18

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny v organizácii zamestnávateľ vydal pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie inak by bol neplatný. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu alebo doplnenie pracovného poriadku DSS a ZPS Zákamenné.

Článok 19

V pracovnom poriadku okrem bližších upresnení ustanovenia Zákonníka práce a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme podľa osobitných podmienok zamestnávateľa budú dohodnuté najmä :

- postihy za porušovanie pracovnej disciplíny a dodržiavanie predpisov BOZP ,
- vymedzenie pojmov „menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, závažné porušenie pracovnej disciplíny“.
- zamestnávateľ vydá pokyn , alebo poverí oprávneného zamestnanca na to, aby sa zamestnanec podrobil vyšetreniu , či nie je pod vplyvom alkoholu , alebo iných omamných prostriedkov,
- poskytovanie zamestnancovi pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodu a v rozsahu ustanovenom v § 136 až § 141 Zákonníka práce

Č a s ť IV.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 20

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa Poriadku o odmeňovaní zamestnancov DSS a ZPS Zákamenné, ktorý je v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a podľa tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike budú v máji 2012 zmluvné strany vyjednávať pre rok 2012 zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v prílohe č. 3, č. 4, č. 5, a č.7 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 3) Pri skončení pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou bude zamestnávateľ pri nároku na odstupné postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce

- 4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 4, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 4, ak sa pracovný pomer skončil v zmysle § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
- 7) Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve sa nevzťahujú na zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, to sa nevzťahuje na pracovný čas, odpočinok a dovolenku, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ochranu materstva, rodičov a mládežtvých a na podmienky stravovania.

Č a s ť V.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 21

Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehĺbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov v rámci možností rozpočtu organizácie umožní

- vysielanie zamestnancov na školenia, porady a semináre organizované odbornými spoločnosťami,
- objednanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače, ako aj iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov a pre potreby organizácie.

Č a s ť VI.

Sociálna oblasť

Článok 22

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- povinným prídelením vo výške 1%
- a ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 23

Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne, v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad dohodnutých v KZ najmä na:

- príspevok na stravovanie zamestnancov v sume 0,17 € / 5 SK za každé odobraté jedlo,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily alebo ako príspevok na kultúrne vyžitie zamestnancov,
- nepeňažný príspevok zo sociálneho fondu.

Zostatok SF použije zamestnávateľ na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 25

- 1) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 § 152 Zákonníka práce v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pre pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3 § 152 Zákonníka práce, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2 § 152 Zákonníka práce, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
- 3) Zamestnávateľ sa dohodol s odborovou organizáciou, že poskytne vo výnimočných prípadoch stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca, pozn. jednodňová neprítomnosť

Článok 26

- 1) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012, ktorá je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení a doplnení niektorých zákonov bude zamestnávateľ prispievať všetkým zamestnancom 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré majú zamestnanci dojednané s príslušnou DDS, za podmienok ak :
 - zamestnanec má uzatvorenú zmluvu o DDS s niektorou zo spoločností, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.
 - zamestnanci, ktorí nie sú posúdení v 3. stupni rizikovej kategórie si prispievajú na uvedené sporenie príspevkom vo výške minimálne 5 € mesačne.
- 2) Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípadoch ak
 - zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna.
 - zamestnanec, ktorý je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke.

Článok 27

- 1) Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
- 2) Na účely poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povoláním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
- 3) Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť v internej smernici zamestnávateľa.

Č a s ť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 28

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci postupuje v súlade so Zákonníkom práce, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. , zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 29

Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 Zákonníka práce .

Článok 30

Zamestnávateľ určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z.

Č a s ť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 31

1) 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 príslušného vedúceho (priameho nadriadeného).

Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode.

2) Postup pri kolektívnych nárokoch bude nasledujúci:

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní , pokiaľ sa nedohodne iná lehota.

Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa spor rieši prostredníctvom sprostredkovateľa, resp. rozhodcu podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Č a s ť IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 32

Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach len na základe písomnej dohody zmluvných strán. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. 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. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.

Článok 33

Závazky z tejto KZ prechádzajú na prípadných nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právnym nástupcom túto KZ.

Článok 34

Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiada.

Článok 35

Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej účinnosti a uzatvára sa na obdobie roku 2012.

Článok 36

Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto kolektívnu zmluvu rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch doručiť predsedovi ZO do 10 dní od jej podpísania. ZO sa zaväzuje zabezpečiť, oboznámenie zamestnancov s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej 1 exemplár tejto zmluvy bol zverejnený následne k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa.

Článok 38

Kolektívna zmluva je účinná od 20.02.2012 do 31.12.2012

Doba platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje, ak nebude uzatvorená nová zmluva do 28.2.2013.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ 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 Zákamennom dňa 20.02.2012

EB

YCH

JUDr. PhDr. Adriana Adamicová
zamestnávateľ

Bc. Mária Vlčáková
predseda Základnej odborovej organizácie SOZZ a SS
pri DSS a ZPS Zákamenné