

Kolektívna zmluva

na rok 2023

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní“), § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Dom pokojnej staroby n.o., Gbely
zastúpený riaditeľkou **Ing. Petrou Krbicovou**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry, závodný výbor Domu pokojnej staroby n.o., Gbely, zastúpený predsedníčkou závodného výboru **Ľubicou Psárovou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU.

Časť I **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny z mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- Postavenie odborovej organizácie,
- Pracovnoprávne vzťahy,
- Platové podmienky,
- Sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Domu pokojnej staroby n.o., Gbely. Je záväzná pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne na čas nevyhnutný na výkon funkcie zástupcov zamestnancov, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie voľno s náhradou mzdy v rozsahu 5 hodín mesačne.

Článok 6

Zamestnávateľ bude informovať odborový orgán o pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré sa budú dotýkať najmenej 10% zamestnancov, najneskôr 60 dní pred ich realizáciou. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie alebo ich vyplatí v hotovosti predsedovi základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 8

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 9

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 10

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len pri vykonávaní práce opatrovateľky v domácej opatrovateľskej službe (terénna forma poskytovania sociálnej služby).

Článok 11

1. Pracovný čas je maximálne 37,5 hodín týždenne pre všetkých zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov dohodol na rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase pre nasledovný okruh zamestnancov:
 - riaditeľ,
 - hlavná sestra,
 - vedúci stravovacieho úseku,
 - ekonóm,
 - referent pre mzdy a personalistiku,
 - sociálny pracovník, asistent sociálnej práce,
 - ergoterapeut,
 - pracovník práčovne,
 - údržbár,
 - opatrovateľ v jednozmennej prevádzke,
 - asistent opatrovateľa v jednozmennej prevádzke.
3. Zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov dohodol na nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase pre nasledovný okruh zamestnancov:
 - upratovačka,
 - kuchár,
 - pomocný kuchár,
 - zdravotná sestra,
 - opatrovateľ,
 - asistent opatrovateľa.
4. Pracovný čas je rozvrhnutý nasledovne:
 - a) Pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke:
 - rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas – riaditeľ, hlavná sestra, vedúci stravovacieho úseku, ekonóm, referent pre mzdy a personalistiku, sociálny pracovník, asistent sociálnej práce, údržbár, pracovník práčovne, ergoterapeut, opatrovateľ DOS, opatrovateľ v jednozmennej prevádzke a asistent opatrovateľa v jednozmennej prevádzke od 07:00 do 15:00
 - nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas – upratovačka
 - prvý týždeň pondelok – sobota od 07:00 do 15:00
 - druhý týždeň utorok – piatok od 07:00 do 15:00
 - b) Pre zamestnancov v dvojjzmennej prevádzke:
nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas
 - ranná zmena – kuchár, pomocný kuchár od 06:00 do 14:00
 - odpoľudňajšia zmena – kuchár, pomocný kuchár od 10:00 do 18:00
 - c) Pre zamestnancov v nepretržitej prevádzke:
nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas
 - denná zmena (zdravotná sestra, opatrovateľ, asistent opatrovateľa) od 07:00 do 19:00
 - nočná zmena (opatrovateľ, asistent opatrovateľa) od 19:00 do 07:00

kuchár, hlavný kuchár:

ranná zmena: od 13:00 do 13:30
odpoľudňajšia zmena: od 15:30 do 16:00

upratovačka, pracovník práčovne, údržbár, ergoterapeut

od 10:45 do 11:15 alebo od 11:15 do 11:45

Ak sú v pracovnej zmene určené dva časové úseky na prestávku na odpočinok a jedenie (napríklad od 10:45 h do 11:15 h alebo od 11:15 h do 11:45 h), časový úsek na čerpanie prestávky na odpočinok a jedenie určí príslušný vedúci zamestnanec tak, aby bola zabezpečená prevádzka.

Článok 14

1. 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.
2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 15

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo 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, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 16

V prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený zástupca odborovej organizácie.

Článok 17

Odborový orgán uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborový orgán zamestnávateľovi najneskôr 10 dní pred jej uskutočnením.

Článok 18

Odborový orgán prerokoval so zamestnávateľom umiestnenie kamerového systému, ktorý je v priestoroch zamestnávateľa nainštalovaný najmä za účelom ochrany majetku organizácie a prijímateľov sociálnych služieb, ako i za účelom riešenia rizikových situácií prijímateľov sociálnych služieb, ako sú napríklad pády prijímateľov sociálnych služieb a konflikty medzi nimi. V prípade zistenia porušenia pracovných povinností zamestnancov môže byť kamerový systém použitý aj na preukázanie porušenia týchto povinností.

V budove na ulici Prof. Čárskeho je kamerový systém umiestnený v nasledovných priestoroch:

- vonkajší priestor pred vchodom do budovy zariadenia,
- vstupný priestor v zariadení,
- chodba na prízemí od schodiska po vstup do jedálne,
- chodba na prízemí od vstupu do jedálne po vchod do budovy pri kuchyni,
- chodba na prízemí pri vstupe do ošetrovne,
- chodba pri výťahu na 1. poschodí,
- spoločenská miestnosť B,
- spoločenská miestnosť C.

V budove na ulici Hudecova je kamerový systém umiestnený v nasledovných priestoroch:

- vonkajší priestor pred vchodom do budovy zariadenia (vstup + parkovisko),
- vonkajší priestor pred vchodom do budovy zariadenia (chodník + altán),
- vstupný priestor v zariadení,
- chodba na 1. poschodí pri výťahu,
- chodba na 1. poschodí pri ošetrovni,
- chodba na 1. poschodí napravo od vstupu do chodby,
- chodba na 1. poschodí naľavo od vstupu do chodby,
- jedáleň na 1. poschodí,
- chodba na 2. poschodí pri ošetrovni,
- chodba na 2. poschodí napravo od vstupu do chodby
- chodba na 2. poschodí naľavo od vstupu do chodby.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovného voľno s náhradou mzdy na jeden deň na prípravu vlastnej svadby, svadby dieťaťa zamestnanca alebo svadby rodiča zamestnanca a jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.

Časť IV Odmeňovanie

Článok 20

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.

Článok 21

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní. Prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa sa započíta v rozsahu najviac dvoch tretín.

2. Zamestnávateľ určuje tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe nasledovne:
- a) pracovná činnosť komplexného upratovania zariadenia (upratovačka), pracovná činnosť príjmu, prania a žehlenia bielizne (práčka), pracovná činnosť výroby jednoduchých druhov jedál, polievok, cukrárskych výrobkov (pomocný kuchár) a pracovná činnosť vykonávania pomocných prác v zariadení (asistent opatrovateľa) – zamestnanec vykonávajúci tieto pracovné činnosti je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe do 10. platového stupňa; pri dosiahnutí 28 rokov praxe a viac je zamestnanec vykonávajúci túto pracovnú činnosť zaradený podľa bodu 1,
 - b) pracovná činnosť vykonávania opatrovateľskej práce v zariadení sociálnych služieb alebo v domácnosti prijímateľa sociálnych služieb (opatrovateľ), pracovná činnosť výroby a výdaja bežných druhov teplých jedál alebo zložitých jedál studenej kuchyne (kuchár) a pracovná činnosť vykonávania bežných údržbárskych prác (údržbár) – zamestnanec vykonávajúci tieto pracovné činnosti je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe do 9. platového stupňa; pri dosiahnutí 24 rokov praxe a viac je zamestnanec vykonávajúci túto pracovnú činnosť zaradený podľa bodu 1,
 - c) pracovná činnosť vykonávania odborných pracovných činností pri ošetrovateľskej starostlivosti v jednotlivých fázach ošetrovateľského procesu (zdravotná sestra, hlavná sestra bez špecializácie, zdravotnícky asistent, praktická sestra) – zamestnanec vykonávajúci tieto pracovné činnosti je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe do 7. platového stupňa; pri dosiahnutí 18 rokov praxe a viac je zamestnanec vykonávajúci túto pracovnú činnosť zaradený podľa bodu 1,
 - d) pracovná činnosť formovania a prehlbovania pracovných návykov a zručností (ergoterapeut so stredoškolským vzdelaním), pracovná činnosť sociálnej rehabilitácie (inštruktor sociálnej rehabilitácie), pracovná činnosť komplexného vedenia účtovnej agendy (účtovníčka), pracovná činnosť koordinovania, organizovania a zabezpečovania plynulej prevádzky stravovacieho úseku (vedúci stravovacieho úseku) a pracovná činnosť samostatnej odbornej práce na úseku personálnej práce a samostatného spracúvania mzdovej agendy (personalistka a mzdárka) – zamestnanec vykonávajúci tieto pracovné činnosti je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe do 7. platového stupňa; pri dosiahnutí 18 rokov praxe a viac je zamestnanec vykonávajúci túto pracovnú činnosť zaradený podľa bodu 1,
 - e) pracovná činnosť vyhodnocovania individuálnych ošetrovateľských plánov (hlavná sestra so špecializačným štúdiom), pracovná činnosť poskytovania základného sociálneho poradenstva (inštruktor základného sociálneho poradenstva, asistent sociálnej práce) – zamestnanec vykonávajúci tieto pracovné činnosti je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe do 6. platového stupňa; pri dosiahnutí 15 rokov praxe a viac je zamestnanec vykonávajúci túto pracovnú činnosť zaradený podľa bodu 1,
 - f) pracovná činnosť sociálnej práce a poradenstva pre fyzické osoby v zariadení sociálnych služieb (sociálny pracovník) – zamestnanec vykonávajúci tieto pracovné činnosti je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe do 4. platového stupňa; pri dosiahnutí 9 rokov praxe a viac je zamestnanec vykonávajúci túto pracovnú činnosť zaradený podľa bodu 1.

Článok 22

Zdravotníckemu zamestnancovi patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok vo výške 3% z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní. Podmienkou na poskytnutie príplatku je predloženie dokladu o registrácii v Slovenskej komore sestier a pôrodných asistentiek, ktorá registruje zdravotníckych pracovníkov, ktorí vykonávajú povolanie sestry a pôrodnej asistentky alebo predloženie dokladu o registrácii v Slovenskej komore medicínsko-technických pracovníkov, ktorá registruje zdravotníckych pracovníkov, ktorí vykonávajú povolanie zdravotníckeho asistenta. Zamestnanec ďalej predloží písomné hodnotenie sústavného vzdelávania zdravotníckeho pracovníka – zamestnanec sa hodnotí v pravidelných päťročných intervaloch počítaných odo dňa registrácie, pričom kritériom hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckeho pracovníka v príslušnom zdravotníckom povolaní je dosiahnutie počtu kreditov.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku a pri odpracovaní 20 rokov u zamestnávateľa odmenu nasledovne:

- pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku (ku dňu dosiahnutia životného jubilea u zamestnávateľa odpracované minimálne 3 mesiace) – 25% funkčného platu zamestnanca,
- pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku (ku dňu dosiahnutia životného jubilea u zamestnávateľa odpracovaných minimálne 6 mesiacov) – 50% funkčného platu zamestnanca,
- pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku (ku dňu dosiahnutia životného jubilea u zamestnávateľa odpracovaných minimálne 9 mesiacov) – 75% funkčného platu zamestnanca,
- pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku (ku dňu dosiahnutia životného jubilea u zamestnávateľa odpracovaný minimálne 1 rok) – 100% funkčného platu zamestnanca,
- pri odpracovaní 20 rokov u zamestnávateľa – 100% funkčného platu zamestnanca.

Článok 24

Termín splatnosti mzdy je vždy do 20. dňa nasledujúceho mesiaca za mesiac, ktorý uplynul. Ak výplatný deň pripadne na deň pracovného pokoja alebo na deň pracovného voľna, vypláca sa mzda v najbližšom predchádzajúcom pracovnom dni.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Podmienky priznania príspevku na rekreáciu upravuje Zákonník práce.

Článok 26

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie vo vlastnom zariadení vo všetkých pracovných zmenách. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov v sume 55% ceny jedla.

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom článku 26, zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí regeneráciu pracovnej sily zamestnancov poskytnutím príspevku zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a zamestnanec sa zaväzuje, že ho použije podľa vlastného uváženia na úhradu nákladov na regeneráciu pracovnej sily napr. plaváreň, fitnes centrum, masáže, kúpele, wellness a iné.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre použitie sociálneho fondu aj rodinným príslušníkom zamestnancov.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí životného jubilea a pri odchode do dôchodku dar podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 32

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1% zo základu ustanoveného v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,5% zo základu.

Článok 33

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu minimálne raz ročne, resp. kedykoľvek na základe požiadavky odborovej organizácie do 15 dní od doručenia požiadavky.

Časť VI
Záverečné ustanovenia

Článok 35

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2023 do 31.12.2023. 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 kolektívnej zmluva. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 38

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 39

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 40

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 41

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Gbeloch, dňa 23. decembra 2022

za odborový orgán
Ľubica Psárová

za zamestnávateľa
Ing. Petra Krbicová

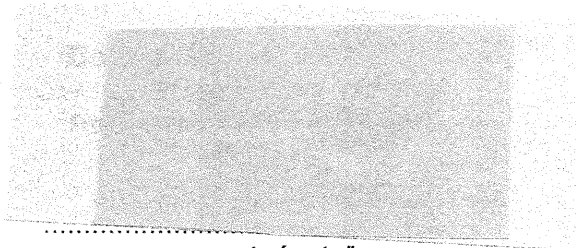
Zásady pre použitie sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancom poskytne príspevok na stravovanie vo výške 0,50 EUR/obed.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancom poskytne príspevok na regeneráciu pracovných síl v zmysle dohody s odborovou organizáciou podľa stavu finančných prostriedkov v II. polroku bežného roka.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancom poskytne príspevok zo sociálneho fondu nasledovne:
 - úmrtie rodinného príslušníka (manžel/manželka, druh/družka, dieťa) 500,00 EUR,
 - nepredvídaná živelná pohroma 500,00 EUR.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že rodinnému príslušníkovi poskytne príspevok zo sociálneho fondu nasledovne:
 - úmrtie zamestnanca 500,00 EUR.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancom vecný dar pri dosiahnutí životného jubilea a odchode do dôchodku nasledovne:
 - pri príležitosti dovŕšenia 50 rokov v sume 50,00 EUR,
 - pri príležitosti dovŕšenia 60 rokov v sume 50,00 EUR,
 - pri príležitosti odchodu do dôchodku v sume 100,00 EUR.

V Gbeloch, dňa 23. decembra 2022



za odborový orgán
Lubica Psárová



za zamestnávateľa
Ing. Petra Krbicová



ZÁPISNICA

z prerokovania Kolektívnej zmluvy Domu pokojnej staroby n.o., Gbely

Prerokovanie Kolektívnej zmluvy Domu pokojnej staroby n.o., Gbely medzi

Domom pokojnej staroby n.o., Gbely, zastúpeným riaditeľkou Ing. Petrou Krbicovou
a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry,
závodný výbor Domu pokojnej staroby n.o., Gbely, zastúpená predsedníčkou závodného
výboru Ľubicou Psárovou.

Stanovisko riaditeľky Ing. Petry Krbicovej:

Súhlasím so znením návrhu kolektívnej zmluvy na obdobie od 01.01.2023 do 31.12.2023.

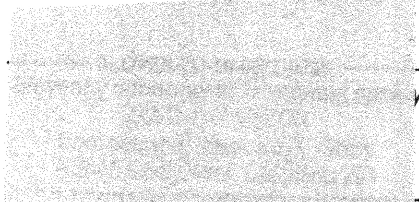
Stanovisko predsedníčky pani Ľubice Psárovej:

Súhlasím so znením návrhu kolektívnej zmluvy na obdobie od 01.01.2023 do 31.12.2023.

V Gbeloch dňa 23. decembra 2022



Ing. Petra Krbicová
riaditeľka Domu pokojnej
staroby n.o. Gbely



Ľubica Psárová
predsedníčka závodného výboru