

Centrum sociálnych služieb Domov pod Tatrami Družstevná 25/3, 060 35 Batizovce	
Dátum:	29.12.2020
Podacie číslo:	2468
Číslo spisu:	157/2020/KE
Prílohy / listy:	Vybavuje:

Kolektívna zmluva na rok 2021

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 pri Centre sociálnych služieb Domov pod Tatrami Batizovce zastúpená Mgr. Beátou Neupauerovou, predsedníčkou (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

Centrum sociálnych služieb Domov pod Tatrami Batizovce, zastúpené PhDr. Katarínou Bolisegovou, riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „CSS“)

na druhej strane

u z a t v á r a j ú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na rok 2021

2020/37

Obsah

Časť I. Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1 – 4	5
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	5
Článok 5 – 11	6
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	6
Článok 12	6
Článok 13 Spolurozhodovanie	7
Článok 14 Prerokovanie	8
Článok 15 Informovanie	9
Článok 16 Kontrolná činnosť	9
Článok 17 Kolektívne vyjednávanie	10
Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	11
Článok 18 – 20	11
Článok 21 Pracovný pomer	11
Článok 22 Pracovný čas	11
Článok 23 Pracovná pohotovosť	12
Článok 24 Práca nadčas	12
Článok 25 Nočná práca	13
Článok 26 Dovolenka	13
Článok 27 Pracovné voľno	13
Článok 28 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	14
Článok 29 Odstupné	15
Článok 30 Odchodné	15
Časť V. Odmeňovanie zamestnancov	16
Článok 31 - 32	16
Článok 33 Tarifný plat	16
Článok 34 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe	17
Článok 35 Osobný príplatok	17
Článok 36 Príplatok za riadenie	18
Článok 37 Príplatok za zmenu	18
Článok 38 Príplatok za prácu v noci	18
Článok 39 Príplatok za prácu v sobotu	18
Článok 40 Príplatok za prácu v nedeľu	19
Článok 41 Príplatok za prácu vo sviatok	19
Článok 42 Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla	19
Článok 43 Plat za prácu nadčas	19
Článok 44 Odmena	20
Časť VI. Sociálna oblasť	20
Článok 45 Vzdelávanie zamestnancov	20
Článok 46 Sociálny fond	21
Článok 47 Životné a pracovné jubileá	23
Článok 48 Stravovanie	23

Článok 49 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	24
Článok 50	24
Článok 51 Doplnkové dôchodkové sporenie	24

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	25
Článok 52 – 55	26

Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	27
Článok 56 - 57	27

Časť IX. Záverečné ustanovenia	28
Článok 58	28

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastrešenými odborovou organizáciou v zmysle so zmluvou č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v zmysle neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) zmluvou č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v zmysle neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) zmluvou č. 311/2001 Z. z. Zákonom práce v zmysle neskorších predpisov (ďalej len „ZP“). Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2021 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „KZV“) a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávateľa výhradne ako všeobecne záväznú právnu predpisov.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich príslušných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zastrešených v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalšie osoby, ak to vyplýva zo zmluvy o príslušnosti članku kolektívnej zmluvy.
 (Členovia zmluvnej odbornej organizácie, bývali zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnohodnotný výstupový výkon KZ v rámci svojej pôsobnosti. Záväznosť zmluvy alebo naplnenie záväzkov zmluvy KZ zmluvnými zamestnávateľmi bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

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 „SOZZ a SS“) 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 1.7.2002, vydanou Prešovským samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky Centra sociálnych služieb Domov pod Tatrami Batizovce (ďalej len „CSS“) ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom 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.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2021 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

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) ďalšie osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (členovia základnej odborovej organizácie, bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto KZ 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 KZ.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu 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, telefax, 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) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu.
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 a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

Článok 8

Funkcionári odborovej organizácie 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 odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne 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 zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

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 odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do desiatich kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať 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 KZ 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 odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - j) 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.)
 - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - m) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - n) vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať za úschovu motorových vozidiel (§ 151 ods. 3 ZP),
 - o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (zákon 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 zákon 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. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou 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, ktoré nebola vopred prerokovaná s odborovou organizáciou sa hľadí, 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 a zákona č. 553/003 Z. z. zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
 - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - d) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania

- (§ 198 ods. 2 ZP),
o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 15 Informovanie

1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - d) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - e) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
 - f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - h) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - j) 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 KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných 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. Odborová organizácia 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 pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu 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 ZP.

Článok 17 Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto KZ 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 KZ 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. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

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

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 20

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na webovej stránke CSS a PSK a na nástenke na prízemí vstupnej haly budovy kaštieľ.

Článok 21

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
2. 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. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.

Článok 22

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, 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 odborovým orgánom 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. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac troch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
5. Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.

Článok 23 **Pracovná pohotovosť**

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 24 **Práca nadčas**

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.
3. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
4. V prípade viacdňovej rekreácie mimo CSS alebo jednodňového výletu s prijímateľmi sociálnej služby sa práca nadčas započítava od skončenia riadneho pracovného času zamestnanca nasledovne:
 - v jednozmennej prevádzke s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom od 15.30 hod. do 22.00 hod.,
 - v nepretržitej prevádzke od 18.30 hod. do 22.00 hod..

Článok 25 **Nočná práca**

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ najmenej raz ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
3. 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 26 **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP v dĺžke jeden týždeň patrí zamestnancom, ktorí sa bezprostredne podieľajú na priamej práci s duševne chorými alebo mentálne postihnutými a práci pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých, t. j. sestre v ZSS, zdravotníckemu asistentovi, opatrovateľom, fyzioterapeutovi, tím lídrom – sociálnym pracovníkom a asistentom sociálnej práce v DSS a ŠZ, inštruktorom sociálnej rehabilitácie, hlavnej sestre – garantovi ošetrovateľskej starostlivosti a praktickej sestre.
3. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať prednostne a neprerušovane.
4. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 27 **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. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
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, účasti na konferenciách, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
5. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú čerpanie pracovného voľna podľa odseku 4, zamestnávateľ môže vyplatiť členovi Výboru základnej odborovej organizácie peňažnú náhradu vo výške priemerného hodinového zárobku osoby určenej na čerpanie voľna, najmenej však vo výške priemerného hodinového zárobku zamestnancov zamestnávateľa v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku alebo na základe predchádzajúcej dohody peňažnú náhradu v tejto sume zašle na účet odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 a 4 tohto článku.
7. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 28

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený

dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 29 ods. 1 tejto KZ.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 29 **Odstupné**

1. Zamestnávateľ vyplatí 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jedného funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške desaťnásobku jeho funkčného platu.
3. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v ods. 1 tohto článku, zamestnanec môže pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.

Článok 30 **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.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

ČASŤ V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 31

1. Zamestnávateľ CSS poskytuje zamestnancom plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného platového poriadku CSS. Platový poriadok CSS je k dispozícii u riaditeľky CSS, vedúcich úsekov, vedúcich prevádzok a tím lídrov - sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce.
2. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca poukázaním na osobný účet zamestnanca, zriadený v peňažnej inštitúcii v Slovenskej republike.

Článok 32

Podľa § 6 ods. 2 písm. b) zákona č. 553/2003 Z. z. bude započítaná prax nasledovne:

- a) odborná prax v plnom rozsahu,
- b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v CSS sa započíta v závislosti miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

Článok 33

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. Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti poradensko-psychologických služieb a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie o 5 %.
3. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 o 10 – 25 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.
4. Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy dôsledne dbá na to, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, v súlade s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.

Článok 34

Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto KZ určuje tarifný plat podľa ods. 1 zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:
 - a) činnosti na úseku údržby vykonávané údržbármi,
 - b) upratovacie práce,
 - c) činnosti v práčovni,
 - d) krajčírské činnosti,
 - e) činnosti na úseku stravovacej prevádzky vykonávané kuchárkami a pomocnými kuchárkami,
 - f) opatrovateľské činnosti,
 - g) činnosti, ktoré vykonáva domovník – údržbár.

Článok 35

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ vypláti osobný príplatok podľa nasledovných zásad:
 - a) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností,
 - b) dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností,
 - c) zamestnancom, u ktorých v dôsledku vykonaných organizačných opatrení došlo k trvalému nárastu pracovných povinností,
 - d) zamestnancom, ktorí viac ako štyri týždne alebo opakovane zastupujú chýbajúceho zamestnanca z iného dôvodu ako je čerpanie dovolenky a nemajú nárok na príplatok za zastupovanie,
 - e) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
2. Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
3. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne plnenia kvality pracovných úloh. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.
4. O priznaní osobného príplatku podľa ods. 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 36 **Príplatok za riadenie**

1. Príplatok za riadenie patrí vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:
 - a) vedúci úseku odborných činností (ďalej len „ÚOČ“),
 - b) vedúci úseku ekonomiky a obslužných činností (ďalej len „ÚE“),
 - c) vedúci vnútornej prevádzky, správca budov (ďalej len „ÚVP“),
 - d) vedúca stravovacej prevádzky (ďalej len „ÚSP“),
 - e) vedúci útulku, sociálny pracovník (ďalej len „Út SP“),
 - f) tím líder sociálny pracovník a asistent sociálnej práce,
 - h) hlavná sestra - garant ošetrovateľskej starostlivosti.

Pri posúdení náročnosti riadiacej práce a určení výšky príplatku zariadenie u vedúcich zamestnancov uvedených v písmene e) a f) zamestnávateľ zohľadňuje aj priamu prácu s prijímateľmi sociálnej služby a umiestnenie pracoviska týchto vedúcich zamestnancov.

Článok 37 **Príplatok za zmennosť**

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 zmennosť podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z. z..
2. Príplatok za zmennosť vyplätí zamestnávateľ podľa profesií v CSS nasledovne:
 - a) zamestnancom v dvojzmennej prevádzke – úsek stravovania a domovník – údržbár v útulku vo výške 10,- € (1,74 %),
 - b) zamestnancom v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke – opatrovatelia, sestra v ZSS, praktická sestra vo výške 10,- € (1,74 %),
 - c) zamestnanci v Útulkú vo Svite v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom vo výške 10,- € (1,74 %).

Článok 38 **Príplatok za prácu v noci**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume 40% minimálnej hodinovej mzdy v eurách, pri výkone rizikovej práce v noci 50 % minimálnej hodinovej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 39 **Príplatok za prácu v sobotu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 40 **Príplatok za prácu v nedeľu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 41 **Príplatok za prácu vo sviatok**

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Článok 42 **Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla**

1. Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom minimálne jedenkrát za mesiac a je držiteľom potvrdenia o absolvovaní oboznamovania overenia vedomostí vodičov patrí príplatok za vedenie služobného motorového vozidla vo výške 13,- € mesačne.

Článok 43 **Plat za prácu nadčas**

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.
2. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa ods. 1 tohto článku.
3. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona č. 553/ 2003 Z. z.. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 44 Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:

- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec povinností vyplývajúcich z druhu práce,
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu,
- d) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
- e) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení vrátane zamestnancov, ktorým ku 30.4. uplynula skúšobná doba,
- f) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov vrátane zamestnancov, ktorým ku 30.10. uplynula skúšobná doba.
- g) odmena podľa čl. II ods. 3 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre verejnú službu na rok 2021: Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer ku dňu 30.11. 2021 trvá najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

2. Odmena podľa ods.1 písm. e) sa vypláca v mesiaci júni príslušného kalendárneho roka a odmena podľa ods. 1 písm. f) sa vypláca v mesiaci decembri príslušného kalendárneho roka.

3. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa ods. 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

ČASŤ VI. Sociálna oblasť

Článok 45 Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov v súlade s potrebami zamestnávateľa. Všetkým zamestnancom, ktorí si budú zvyšovať kvalifikáciu, zamestnávateľ umožní rovnaké podmienky s ohľadom na finančné prostriedky, ich pracovné zaradenie a potreby pre zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 46 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako súhrn:

- povinného prídeltu vo výške 1 % a
- ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Použitie sociálneho fondu:

- ako príspevok na stravovanie pre každého zamestnanca vo výške dohodnutej v tejto KZ,
- na úhradu nákladov na dopravu do zamestnania a späť,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach organizovaných kolektívne,
- životné a pracovné jubileá zamestnancov,
- vianočný príspevok.

3. Rozpočet sociálneho fondu:

3.1 Príjmy:

- zostatok z roku 2020	1 411,- €
- predpokladaný povinný prídelt v roku 2021 vo výške 1 %	8 900,- €
- predpokladaný dohodnutý prídelt v roku 2021 vo výške 0,5 %	4 389,- €

SPOLU: 14 700,- €

3.2 Predpokladané čerpanie v roku 2021:

a) na stravovanie a podporu pracovnej sily	6 000,- €
z toho na:	
- stravovanie	5 000,- €
- kultúrne a športové podujatia zamestnancov organizované kolektívne	1 000,- €
b) na úhradu nákladov na dopravu do zamestnania a späť	1 500,- €
c) na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov	7 200,- €
z toho na:	
- životné a pracovné jubileá zamestnancov	1 800,- €
- vianočný príspevok	5 400,- €

SPOLU: 14 700,- €

4. Podľa hospodárenia sociálneho fondu môžu byť jednotlivé položky kolektívnym vyjednávaním v priebehu roka upravené v písomnej dohode zmluvných strán. Písomná dohoda bude prílohou tejto KZ.

5. Nevýčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
6. Príspevok na úhradu nákladov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi sa bude poskytovať zamestnancovi, ktorého miesto trvalého alebo prechodného pobytu alebo bydliska je mimo miesta výkonu práce. Príspevok je splatný v plate nasledujúci mesiac po ukončení príslušného štvrťroka, po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok. Zamestnanec preukáže nárok na úhradu nákladov na dopravu do zamestnania predložením písomnej žiadosti, ktorá je vlastnoručne podpísaná. V žiadosti uvedie svoje meno, priezvisko, bydlisko, z ktorého dochádza do zamestnania, spôsob, akým by sa prepravoval verejnou dopravou, osobným motorovým vozidlom, alebo taxislužbou. Zamestnanec k svojej žiadosti doloží aj prehlásenie o pravdivosti údajov v žiadosti.
7. V prípade, ak bol zamestnanec dočasne práceneschopný, na rodičovskej alebo materskej dovolenke alebo nastúpil do CSS v priebehu kalendárneho roka, poskytne sa pomerná časť príspevku úhradu nákladov na dopravu do zamestnania a späť. Príspevok na úhradu nákladov do zamestnania a späť sa bude poskytovať podľa vzdialenosti do miesta výkonu práce nasledovne:
 1. Od 31 km do 40 km:
 - zamestnancom v jednozmennej prevádzke vo výške 23,- € štvrťročne,
 - zamestnancom v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke vo výške 15,- € štvrťročne.
 2. Od 21 km do 30 km:
 - zamestnancom v jednozmennej prevádzke vo výške 25,- € štvrťročne,
 - zamestnancom v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke vo výške 15,- € štvrťročne.
 3. Od 11 km do 20 km:
 - u zamestnancov v jednozmennej prevádzke vo výške 18,- € štvrťročne,
 - u zamestnancov v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke vo výške 10,- € štvrťročne.
 4. Od 6 km do 10 km:
 - zamestnancom v jednozmennej prevádzke vo výške 12,- € štvrťročne,
 - zamestnancom v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke vo výške 8,- € štvrťročne.
 5. Od 3 km do 5 km u zamestnancov v jednozmennej, dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke vo výške 5,- € štvrťročne.
8. Pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu finančný príspevok pre každého zamestnanca CSS v závislosti na dĺžke odpracovanej doby v danom kalendárnom roku a podľa výšky zostatku na sociálnom fonde ku dňu 30.11.. Zamestnancom, ktorí nastúpili do CSS v priebehu kalendárneho roka, boli dočasne práceneschopní alebo čerpali materskú alebo rodičovskú dovolenku sa poskytne pomerná časť tohto príspevku.

Článok 47 Životné a pracovné jubileá

1. Pri príležitosti životného jubilea zamestnancov a pri príležitosti pracovného jubilea v CSS sa zaväzujeme poskytnúť zo sociálneho fondu peňažný dar. Pri pracovnom jubileu zamestnanca sa zohľadní počet rokov odpracovaných v CSS odo dňa nástupu do CSS u nepretržitého trvania pracovného pomeru, pričom pracovné výročie dosiahnuté v CSS sa nepočíta u zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

2. Peňažný dar sa poskytne nasledovne:

Pracovné jubileá v CSS	Výška daru
- 5 rokov	30,- €
- 10 rokov	40,- €
- 15 rokov	50,- €
- 20 rokov	100,- €
- 25 rokov	150,- €
- 30 rokov	200,- €
- 35 rokov	250,- €
- 40 rokov	300,- €

Životné jubileá

- 50 rokov	50,- €
- 55 rokov	50,- €
- 60 rokov	50,- €
- odchod do dôchodku	100,- €.

3. Peňažný dar pri životnom jubileu zamestnanca zamestnávateľ vyplátí v plate po dosiahnutí veku v ods. 2 nasledujúci mesiac po dosiahnutí životného jubilea. Peňažný dar pri pracovnom jubileu v CSS zamestnávateľ vyplátí v plate po dosiahnutí počtu rokov v ods. 2 nasledujúci mesiac po dosiahnutí pracovného jubilea.

Článok 48 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla.
2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,44 €.
3. Dôchodcom, ktorí do odchodu na dôchodok pracovali v CSS, zamestnancom na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke sa môže stravovanie poskytovať za plnú úhradu.

4. Ak zamestnávateľ nedokáže pripravovať stravu zamestnancovi na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára alebo ak zamestnanec na základe potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov a na základe žiadosti nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok. Finančný príspevok na stravovanie tomuto zamestnancovi sa bude poskytovať mesiac vopred vo výplate.

Článok 49

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 :
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
 - b) od štvrtého 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 50

1. V prípade úmrtia zamestnanca bude zamestnávateľ so súhlasom príbuzných zabezpečovať pohreb. Delegácii zamestnancov CSS, ktorí sa zúčastnia na tomto smútočnom obrade zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy. Delegácii zamestnancov CSS zamestnávateľ umožní aj účasť na pohrebe blízkeho príbuzného zamestnanca s poskytnutím pracovného voľna s náhradou mzdy.
2. V prípade krajne nepriaznivého počasia alebo vynechania autobusového spojenia vo večerných hodinách zamestnávateľ vytvorí zamestnancom podmienky na prenocovanie v objekte v CSS.
3. Zamestnancom, ktorí získajú plaketu MUDr. Jana Janského zamestnávateľ vyplatí finančný dar vo výške 50,- €.

Článok 51

Doplnkové 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 bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú na základe tejto kolektívnej zmluvy zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov

o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.

3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
4. Zamestnancom, ktorí dovŕšia dôchodkový vek, zamestnávateľ prispeje v danom mesiaci poslednýkrát na doplnkové dôchodkové sporenie.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 52

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 Z. z.“), 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 zamestnávateľ realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
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, uhradza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

Článok 53

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. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou platu 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 požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Článok 54

1. Zamestnávateľ zabezpečí bezpečné pracovné návody na obsluhu strojov a zariadení, vydá vnútorné pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z. a zabezpečí vypracovanie pracovného postupu na prácu s bremenami podľa prílohy č. 2 k Nariadeniu vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami.
2. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za týmto účelom vykonáva preventívnu zdravotnú spôsobilosť.

Článok 55

1. Zamestnávateľ sa v rámci psychohygieny, prevencie chorôb z povolania a syndrómu vyhorenia zaväzuje poskytnúť zamestnancom možnosť:
 - a) relaxácie v multisenzorickej miestnosti,
 - b) zamestnanci CSS môžu v druhom polroku 2021 čerpať jeden relaxačný deň s náhradou platu, organizovaný po tímoch alebo v rámci úsekov, po dohode s vedúcimi úsekov, prevádzok alebo hlavnou sestrou. Relaxačný deň je možné čerpať individuálne alebo v skupinovou formou. Za účelom čerpania

individuálneho alebo skupinového relaxačného dňa zamestnanec predloží svojmu vedúcemu tlačivo „Žiadosť o pracovné voľno“ a ako dôvod uvedie čerpanie relaxačného dňa.

2. Zamestnanec za účelom využitia možností v ods. 1 tohto článku môže opustiť pracovisko, len ak má zabezpečenú náhradu.

ČASŤ VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 56

S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, odmeňovania za prácu a v sociálnej oblasti.

Článok 57

1. Postup pri individuálnych nárokoch zamestnancov 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.
2. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania pre oblasť pracovnoprávných vzťahov nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 5 ZP; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
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. Závèrečné ustanovenia

Článok 58

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná po jej zverejnení na webovom sídle zamestnávateľa a to od 01.01.2021 do 31.12.2021.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno písomne meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na písomný 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, pre každého člena vedenia CSS a každého člena Výboru ZO. 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. Príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.
7. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
8. 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.
9. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.

10. 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 Batizovciach, dňa 29.12.2020.

TÁTO ZMLUVA BOLA ZVEREJNENÁ DNŤ 30.12.2020
TÁTO ZMLUVA NADOBŤDA ÚČINNOSŤ DNŤ 01.01.2021

