

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 Neupaucrovou, 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 23/2022
na obdobie 01.01.2023 – 31.12.2023

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 Kolektívne vyjednávanie | 7 |
| Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky | 7 |
| Článok 14-15 | 8 |
| Článok 16 Práca nadčas | 8 |
| Článok 17 Dovolenka | 8 |
| Článok 18 Pracovné voľno | 9 |
| Článok 19 Odstupné | 9 |
| Článok 20 Odchodné | 10 |
| Časť V. Odmeňovanie zamestnancov | 10 |
| Článok 21 | 10 |
| Článok 22 Tarifný plat | 10 |
| Článok 23 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe | 11 |
| Článok 24 Osobný príplatok | 11 |
| Článok 25 Príplatok za riadenie | 12 |
| Článok 26 Príplatok za zmenu | 12 |
| Článok 27 Odmena | 13 |
| Časť VI. Sociálna oblasť | 13 |
| Článok 28 Vzdelávanie zamestnancov | 13 |
| Článok 29 Sociálny fond | 14 |
| Článok 30 Životné a pracovné jubileá | 14 |
| Článok 31 Stravovanie | 15 |
| Článok 32 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti | 16 |
| Článok 33 | 16 |
| Článok 34 Doplnkové dôchodkové sporenie | 16 |
| Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci | 17 |
| Článok 35-38 | 18 |
| Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom | 19 |
| Článok 39-40 | 19 |

| | |
|---|-----------|
| Časť IX. Záverečné ustanovenia | 19 |
| Článok 41 | 20 |
| Príloha č. 1 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023 | 21 |

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 obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024 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.

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 pracovnoprávnych 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 prípadne 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 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. Právomoci odborovej organizácie upravuje najmä Zákonník práce, zákon č. 553/2003 Z. z., zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ďalšie právne predpisy.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je

zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď 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.

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

Článok 13 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 14

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 15

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 16 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 17 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich 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 ods. 2 písm. d) ZP v dĺžke jeden týždeň patrí zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času, t. j. sestry v ZSS, praktickej sestry, opatrovateľom, inštruktormi sociálnej rehabilitácie a fyzioterapeutovi.
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

dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a 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 18 **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.

Článok 19 **Odstupné**

1. Zamestnávateľ vypladí 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 podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce.

Článok 20

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku 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.

ČASŤ V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 21

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.
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 22

Tarifný plat

1. 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 %.

2. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarífneho platu určeného podľa § 7 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o 10 % – 25 %. Zvýšenie tarífneho platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu tarífneho platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady. Zvýšenie tarífneho platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
3. 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.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01. januára 2023 o 7 % a od 01. septembra 2023 o ďalších 10 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 23

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 24

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ vyplatí 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. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.
3. 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 25 **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 26 **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 mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
2. Príplatok za zmennosť vyplatí zamestnávateľ podľa profesií v CSS nasledovne:
- a) zamestnancom v dvojzmennej prevádzke – stravovacia prevádzka a domovník – údržbár v útulku vo výške 10,- €,
 - b) zamestnancom v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke – opatrovatelia, sestra v ZSS, praktická sestra vo výške 13,- €,

- c) zamestnanci v Útulku vo Svite v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom vo výške 10,- €.

Článok 27

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 zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
2. Zamestnávateľ za podmienok, že mu to dovoľia finančné možnosti rozpočtu CSS Batizovce môže poskytnúť zamestnancom peňažné plnenie:
 - a) pri príležitosti letných dovolení vrátane zamestnancov, ktorým ku 30.4. uplynula skúšobná doba,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov vrátane zamestnancov, ktorým ku 30.10. uplynula skúšobná doba, a to v zmysle platnej legislatívy v tejto oblasti.
3. Odmena podľa ods. 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa ods. 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
4. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa ods. 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 28

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 pre potreby zamestnávateľa, 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 29 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako súhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu:
 - a) ako príspevok na stravovanie pre každého zamestnanca vo výške dohodnutej v tejto KZ,
 - b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach organizovaných kolektívne,
 - c) životné a pracovné jubileá zamestnancov,
 - d) vianočný príspevok.
3. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023 je prílohou č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
4. Podľa hospodárenia sociálneho fondu môžu byť jednotlivé položky kolektívnym vyjednávaním alebo dohodou v priebehu roka upravené v písomnej dohode zmluvných strán. Písomná dohoda je prílohou tejto KZ.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
6. 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 30 **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.

Peňažný dar sa poskytnie 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,- € |

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

Článok 31 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla. Ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (zamestnanci Útulku vo Svite), umožní zamestnancom výber medzi stravovaním formou stravovacích poukázok alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v súlade s § 152 ods. 7 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ príspeje 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 0,55 €.
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. Zamestnávateľ podľa § 152 ods. 6 Zákonníka práce poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom a vo výške podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce.

Článok 32

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 33

1. V prípade úmrtia zamestnanca bude zamestnávateľ súčinný pri vybavovaní pohrebu so súhlasom príbuzných. Delegácii zamestnancov CSS, ktorí sa zúčastnia na tomto smútočnom obrade zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu. Delegácii zamestnancov CSS zamestnávateľ umožní aj účasť na pohrebe blízkeho príbuzného zamestnanca s poskytnutím pracovného voľna s náhradou platu.
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 môže vyplatiť finančný dar vo výške 50,- €.

Článok 34

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 zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
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 35

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, uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

Článok 36

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.

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 prerokúvať 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 37

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 38

1. Zamestnávateľ sa v rámci psychohygieny, prevencie chorôb z povolania a syndrómu vyhorenia zaväzuje poskytnúť zamestnancom možnosť:
 - a) zamestnanci CSS môžu v roku 2023 čerpať dva relaxačné dni s náhradou platu a to jeden deň v prvom polroku 2023 a druhý deň v druhom polroku 2023, organizované 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 39

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 40

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 pracovnoprávnych vzťahov nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 5ZP; 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 pracovnoprávnych 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. Záverečné ustanovenia

Článok 41

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky a to od 01.01.2023 do 31.12.2023.
2. Vo vzťahoch neupravených touto kolektívnou zmluvou sa postupuje podľa Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Zákona 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 a ďalších právnych predpisov.

3. 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.
4. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
5. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
6. 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 a každého člena vedenia CSS. 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.
7. Príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.
8. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
9. 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.
10. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
11. 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 12.12.2022.

štat

pre

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2023

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023:

1. Príjmy:

| | |
|---|------------|
| - zostatok z roku 2022 | 600,- € |
| - predpokladaný povinný príděl v roku 2022 vo výške 1 % | 10 000,- € |
| - predpokladaný ďalší príděl v roku 2022 vo výške 0,5 % | 5 900,- € |

SPOLU: 16 500,- €

2. Predpokladané čerpanie v roku 2023:

a) na stravovanie a podporu pracovnej sily 6 500,- €

z toho na:

- stravovanie 6 500,- €

b) na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov 10 000,- €

z toho na:

- životné a pracovné jubileá zamestnancov 2 000,- €

- vianočný príspevok 8 000,- €

SPOLU: 16 500,- €