



ZÁCHRANÁ ZDRAVOTNÁ SLUŽBA BRATISLAVA

Antolská 11, P. O. Box 15, 850 07 Bratislava 57

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2017/2018

**uzatvorená podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov**

medzi:

ZÁCHRANÁ ZDRAVOTNÁ SLUŽBA BRATISLAVA

štátna príspevková organizácia MZ SR

zastúpená

generálnym riaditeľom Ing. Ľubomírom Slovákovi,
ekonomickým riaditeľom Ing. Dušanovi Valentovi,
medicínskym riaditeľom MUDr. Miroslavovi Chabroňovi

(ďalej len „ZZS Bratislava“ alebo „zamestnávateľ“)

a

ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA PRI ZÁCHRANNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBE BRATISLAVA Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb

zastúpená

predsedom výboru Mgr. Róbertom Nádaským

(ďalej len „Zoo ZZS Bratislava“ alebo „odborová organizácia“)



Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Právnu subjektivitu Zoo ZZS Bratislava zakladá zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a Stanovy Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb.
2. Právnu subjektivitu ZZS Bratislava zakladá zriaďovacia listina MZ SR č. 3724/1991-A/XXXI-3 zo dňa 4.12.1991 v znení jej zmien.
3. Funkcionármi Zoo ZZS Bratislava sú všetci členovia Výboru Zoo ZZS Bratislava a členovia odborovej organizácie písomne poverení Výborom Zoo ZZS rokovať so ZZS Bratislava, jej štatutárnym orgánom a povereným zástupcom.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom – ZZS Bratislava, a zamestnancami zastúpenými Zoo ZZS Bratislava a práva a povinnosti zmluvných strán v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) a ostatnými platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako Zákonník práce a všeobecne záväzné právne predpisy.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a. zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b. všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere v ZZS Bratislava,
 - c. ďalšie fyzické osoby (zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke),
 - d. ďalšie osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy.Na zamestnancov vykonávajúcich prácu mimo pracovného pomeru sa vzťahuje kolektívna zmluva len v rozsahu vymedzenom v Zákonníku práce (ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti).
4. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami, zamestnancami bude ZZS Bratislava považovať za porušenie pracovnej disciplíny.
5. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy 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 kolektívna zmluva.
6. S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, zamestnanci sa zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom odborovej organizácie.
7. Pri plnení tejto kolektívnej zmluvy bude spoločným záujmom zmluvných strán postupovať partnersky a otvorene tak, aby boli zamestnanci vedení k vyššej kvalite práce, ekonomizácii činností, preventívnym postupom k ochrane majetku v správe



ZZS Bratislava na všetkých úrovniach riadenia a činnosti, k zvyšovaniu efektivity výkonov, objektívnemu hodnoteniu a vo vzájomnej informovanosti.

8. Zmluvné strany budú spolu prerokovávať pripravené opatrenia a zámery, ktoré sa budú týkať druhej zmluvnej strany.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 3

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.
3. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku v súlade s platnou právnou úpravou.
4. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku, na mieste na to vhodnom/vyhradenom a prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti alebo s ňou súvisiace. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať takéto informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.
6. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
7. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 10 ZP.
8. Členovia Výboru základnej odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
9. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
10. Zamestnávateľ prizve povereného zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.
11. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10



kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

12. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolourozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolourozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a. pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b. vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
 - 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),
 - 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. zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 - n. písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
 - o. poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy 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),
 - r. 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),
 - s. spolupráca pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP).
13. 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 a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.
- V zmysle § 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 sociálnej politiky zamestnávateľa, 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,
- e. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- f. opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- g. opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- h. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- i. nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- j. organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- k. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- l. neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- m. podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- n. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- o. opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- p. náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- q. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu utrpenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- r. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 74 ZP.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa 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.
14. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy 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. 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. dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d. voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e. možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f. využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),
 - g. informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - h. výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - i. zamestnávaní zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - j. opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - k. 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.
15. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy. Zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP. 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 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.



16. ZZS Bratislava uvoľní predsedu Zoo ZZS Bratislava na výkon funkcie v odborovom orgáne. Poskytne mu na jeho činnosť v odborovej organizácii po dobu max. 5 pracovných dní v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou mzdy. Peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno mu nepatrí.
17. ZZS Bratislava umožní pri tvorbe plánu verejného obstarávania svojim zamestnancom podávať návrhy a pripomienky k špecifikácii a charakteristike predmetu zákazky pripravovaného verejného obstarávania na tovary a služby, ktoré sa dotýkajú výkonu ich pracovných činností, za účelom zlepšenia ich pracovných podmienok spolupodieľaním sa na ich tvorbe. Tieto návrhy a pripomienky zamestnancov musia byť v súlade s platnou právnou úpravou, upravujúcou podmienky a kritériá výkonu záchranej zdravotnej služby, konkrétne materiálno-technického vybavenia ambulancie ZZS.
18. ZZS Bratislava bude informovať svojich zamestnancov o úmysle nakladania s hnutelným majetkom štátu v správe ZZS Bratislava v prípadoch prebytočného alebo dočasne prebytočného majetku štátu (nájom, kúpa). Uvedené bude zverejňované na intranetovej stránke ZZS Bratislava a oznamované zamestnancom aj prostredníctvom regionálnych vedúcich.

Časť III.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 4

1. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca 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 musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s povinnosťami oprávnenej osoby v zmysle zákona 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zmluvné strany sa zároveň zaväzujú, že nebudú diskriminovať žiadneho zo zamestnancov z dôvodu pohlavia, rasy, veku, náboženského vyznania, politických názorov, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine a členstva v odboroch.
3. Zamestnávateľ bude vynakladať úsilie, aby prijal do pracovného pomeru dostatočný počet zamestnancov jednotlivých povolání s cieľom, aby sa práca nadčas v zariadení vyskytovala len dočasne a len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce a nebola nariadená ani dohodnutá na zabezpečenie bežnej prevádzky pracoviska.

Článok 5

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.
3. V prípade odstúpného a odchodného (§ 76 a 76a Zákonníka práce), ak sa v Zákonníku práce uvádza pri nároku zamestnanca na vyplatenie určitej sumy v závislosti od priemerného mesačného zárobku slovo „najmenej“, prináleží zamestnancovi **práve tá suma**, ktorá je v paragrafovom znení Zákonníka práce uvádzaná ako tá najnižšia (najmenšia) možná suma, na ktorú má zamestnanec nárok.
4. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca (prihláška do Zoo ZZS Bratislava) zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí odborová organizácia.
5. Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Súhlas zamestnávateľa sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti. Zamestnanec, ktorému bol daný predchádzajúci písomný súhlas na výkon inej zárobkovej činnosti, je povinný ju organizovať tak, aby nebola na prekážku výkonu práce zamestnanca v ZZS Bratislava a nepoškodzovala oprávnené záujmy ZZS Bratislava.

Článok 6 Pracovný čas

1. ZZS Bratislava zavádza po dohode so Zoo ZZS Bratislava v jednozmennej prevádzke pružný pracovný čas. Ustanovený týždenný pracovný čas v jednozmennej prevádzke je 40 hodín s rozvrhnutím na päť pracovných dní v týždni.
2. ZZS Bratislava po dohode so Zoo ZZS Bratislava určuje pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke, v ktorej je zavedený pružný pracovný čas, základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku, a to od 08.30 hod. do 14.30 hod. Voliteľný pracovný čas pružného pracovného času je od 6.00 do 08.30 a od 14.30 do 19.00 (§ 88 a 89 ZP).
3. Ustanovený pracovný čas v nepretržitej prevádzke je najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Dĺžka zmeny je 12 hodín. Na zabezpečenie nepretržitej prevádzky ZZS Bratislava po dohode so Zoo ZZS Bratislava zavádza rozpis zmien, ktorý je jednotný pre organizačné zložky ZZS Bratislava (stanice záchranej zdravotnej služby). Rozpis zmien sa vypracuje na každý kalendárny mesiac, a to vždy do 20. dňa kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, pre ktorý je platný. Vo vyššie uvedenej lehote sa môže prihliadnuť na oprávnené požiadavky zamestnancov. Neodôvodnené nedodržanie rozpisu zmien a svojvoľné zamieňanie už rozpísaných zmien sa považuje za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; neodôvodnené nedodržanie rozpisu zmien a svojvoľné zamieňanie už rozpísaných zmien, ktoré má za následok porušenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 5 ods. 1 písm. a), b), e), f) a g) v spojitosti s § 6 ods. 1 písm. a) bod 1 a 2 zákona č. 579/2004 Z. z. sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny, okrem prípadu nedodržania zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych preukázateľných dôvodov.



4. Začiatok a koniec pracovného času pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou v internom riadiacom akte. ZZS Bratislava po dohode so Zoo ZZS Bratislava určuje začiatok pracovného času pre dennú zmenu zamestnancov v nepretržitej prevádzke na 07.00 hod. a koniec pracovného času na 19.00 hod. a pre nočnú zmenu začiatok pracovného času na 19.00 hod. a koniec pracovného času na 07.00 hod.
5. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancami, 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 štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
6. Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) bude ZZS Bratislava krátiť zamestnancovi dovolenku o dva dni.
7. ZZS Bratislava sa dohodla so Zoo ZZS Bratislava, že zamestnancom ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie, môže nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
8. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní, ak na takéto vzdelávanie bol zamestnanec vyslaný zamestnávateľom, účasť na povinnom preškolení (napr. preškolenie vodičov), účasť na pracovných poradách, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca.

Článok 7

Dodržiavanie pravidiel BOZP

1. ZZS Bratislava vytvára na pracoviskách také pracovné podmienky, aby sa čo najviac znížila možnosť ohrozenia zdravia zamestnancov, vznik pracovných úrazov, príp. chorôb z povolania.
2. ZZS Bratislava postupuje v oblasti ochrany zdravia pri práci podľa ustanovení Zákonníka práce, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov, zároveň si plní všetky svoje povinnosti, vyplývajúce jej z týchto všeobecne záväzných právnych predpisov (previerky BOZP a PO, kontroly BOZP a PO, pracovné ochranné odevy a pod.).
3. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a zákona č. 124/2006 Z.z.
4. Zamestnanci sú povinní podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok (zákon č. 124/2006 Z.z.).
5. Zamestnanec je povinný vykonávať práce a obsluhovať a používať pracovné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený a v súlade s poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci



získanej odbornej spôsobilosti. Zamestnanec je ďalej povinný oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi, bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť alebo zamestnancovi vykonávajúcemu činnosť pracovnej zdravotnej služby tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie zamestnancov.

Časť IV.

Mzdové podmienky zamestnancov

Článok 8

1. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, náhrada za pracovnú pohotovosť a ďalšie plnenia uvedené v § 118 ods. 2 Zákonníka práce.
2. Mzdové podmienky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovnom pomere s výnimkou členov štatutárneho orgánu zamestnávateľa. Zamestnávateľ uplatní mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a garantuje rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.
3. Zamestnancovi podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a podmienok dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve patrí:
 - A. Nárokovateľná časť mzdy:
 - a. základná zložka mzdy
 - b. mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas
 - c. mzda, mzdové zvýhodnenie alebo náhrada mzdy za prácu vo sviatok
 - d. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
 - e. mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu
 - f. mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti
 - g. sanitný príplatok
 - h. príplatok na očistu pracovného odevu
 - B. Nenárokovateľná časť mzdy
 - a. osobný príplatok
 - b. príplatok za vedenie ambulancie ZZS
 - c. odmena (mimoriadna odmena, odmena za pracovné jubileum, odmena za životné jubileum)
 - d. staničný príplatok (v prípade poverenia za vedenie stanice)
4. Systém odmeňovania je v súlade so Zákonníkom práce a upravuje odmeňovanie zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu so ZZS Bratislava, s výnimkou členov štatutárneho orgánu zamestnávateľa, ktorým mzdové náležitosti v pracovnej zmluve určuje minister zdravotníctva. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne so zamestnancom v pracovnej zmluve. Systém odmeňovania zdravotníckeho záchranára je v súlade s ustanovením § 80aj zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch



- zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
5. Dohodnuté podmienky odmeňovania sa nevzťahujú :
 - a. na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis neustanovuje inak, alebo ak mu je podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy poskytnutá mzda,
 - b. na zamestnanca uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.
 6. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy.
 7. Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.
 8. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:
 - a. vzdelanie
 - b. osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.
 9. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného kvalifikačného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.
 10. Za komplexné posúdenie splnenia určených kvalifikačných predpokladov (najmä dosiahnutého vzdelania, doterajšej praxe a schopností zamestnanca vykonávať prácu v plnom rozsahu) a ďalších kvalifikačných požiadaviek, zodpovedá príslušný vedúci zamestnanec.
 11. Zdravotnícki pracovníci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi.

Článok 9

Základná zložka mzdy

1. Zdravotníckemu pracovníkovi patrí základná zložka mzdy najmenej vo výške ustanovenej v § 80a – 80aw zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedeného v § 80a až 80aw nezahŕňa príplatky, iné nárokovateľné zložky mzdy, nenárokovateľné zložky mzdy, mzdu za prácu nadčas a mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.
3. Nezdravotníckemu zamestnancovi patrí pri odpracovaní ustanoveného týždenného pracovného času mzda.
4. Minimálna výška základnej zložky mzdy nezdravotníckych zamestnancov je suma minimálneho mzdového nároku podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce.
5. Na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve, ak sa zachovali rovnaké podmienky práce z hľadiska náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti a dosahovaných pracovných výsledkov, zamestnancovi patrí základná zložka mzdy a všetky ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu najmenej vo výške poskytovanej do 30.06.2017.



Článok 10

Mzda a mzdové zvýhodnenia

1. Zamestnancovi za vykonanú prácu patrí mzda podľa § 118 Zákonníka práce.
2. Výšku základnej mzdy navrhuje zamestnancovi príslušný vedúci zamestnanec a schvaľuje generálny riaditeľ organizácie. Pritom sa prihliada najmä na mieru zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti práce, samostatnosti, rozsah využívaných odborných vedomostí, schopností a zručností, odbornú prax a dosahované pracovné výsledky.
3. Novoprijatému vedúcemu zamestnancovi navrhuje výšku základnej nástupnej mzdy priamy nadriadený zamestnanec a schvaľuje ju generálny riaditeľ ZZS Bratislava.
4. Zamestnancovi patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 25% jeho priemerného zárobku podľa § 121 Zákonníka práce, za prácu vo sviatok dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% jeho priemerného zárobku a za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce i mzdové zvýhodnenie vo výške 20% minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce.
5. Za prácu v sobotu a nedeľu patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie za každú odpracovanú hodinu vo výške 20% hodinovej minimálnej mzdy, určenej na ten ktorý príslušný kalendárny rok.
6. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada 20 % minimálnej mzdy za hodinu.
7. Sanitný príplatok v sume 30,- €/mesačne patrí každému zamestnancovi zaradenému v ambulancii ZZS BA (lekár, zdravotnícky záchranár a vodič).
8. Príplatok na očistu pracovného odevu v sume 5,- €/mesačne patrí každému zamestnancovi zaradenému v ambulancii ZZS BA (lekár, zdravotnícky záchranár a vodič), zamestnancovi dielne, garážmajstrovi.
9. Príplatok za vedenie ambulancie ZZS v sume 50,- €/mesačne je určený pre záchranárov, ktorí majú od ZZS BA povolenie na vedenie vozidla ZZS.
10. Zamestnancovi pri splnení podmienok možno priznať odmenu.
11. Návrh na odmenu zamestnancov predkladá príslušný vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.
12. Návrh na odmenu vedúcich zamestnancov s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny predkladá ich priamy nadriadený generálnemu riaditeľovi a schvaľuje ho generálny riaditeľ ZZS Bratislava.
13. Generálny riaditeľ organizácie návrh odmeny, predložený jeho podriadenými zamestnancami, schváliť nemusí.
14. Za poskytovanie zdravotníckych služieb pri mimoriadnych akciách (kultúrne, spoločenské, športové a pod.), ktoré nevyplývajú z bežnej činnosti organizácie, poskytne ZZS Bratislava mimoriadnu odmenu, a to:
 - a. lekár – 13,- €/hodina
 - b. zdravotnícky záchranár – 7,50 €/hodina.
15. ZZS Bratislava môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý dovŕšil vek 50 rokov odmenu za pracovné zásluhy vo výške priznanej mesačnej mzdy.
16. ZZS Bratislava môže poskytnúť, ako ocenenie dlhoročnej práce zamestnancovi alebo vedúcemu zamestnancovi, za nepretržité trvanie pracovného pomeru v organizácii v dĺžke 20, 25, 30, 35, 40 rokov odmenu až do výšky 1.000,- €.



17. Na účely poskytovania odmien pri pracovných výročiach sa do obdobia trvania nepretržitého pracovného pomeru v ZZS Bratislava započítava aj obdobie nepretržitého (kontinuálneho) trvania pracovného pomeru v jeho právnych predchodcoch.

Článok 11

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. ZZS Bratislava vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to najneskôr do 14. toho dňa nasledujúceho mesiaca. Ak výplatný termín prípadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je mzda splatná posledný pracovný deň pred týmto termínom.
3. ZZS Bratislava mzdu vypláca na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
4. Pri vyúčtovaní mzdy ZZS Bratislava vydá zamestnancovi doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
5. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí ZZS Bratislava zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne.
6. Výška základnej mzdy sa zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi určí pevnou mesačnou sumou v pracovnej zmluve.
7. Zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.
8. ZZS Bratislava je povinná zabezpečiť ochranu údajov o mzde, náležitostiach s ňou súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca.
9. O hromadnej úprave vyšších miezd rozhoduje štatutárny orgán organizácie. Za hromadnú úpravu miezd zamestnancov a vedúcich zamestnancov sa považuje každá celoplošná úprava, ktorá sa realizuje formou vyčlenenia dohodnutého objemu mzdových prostriedkov na diferencované úpravy základných miezd.

Časť V. **Sociálna oblasť**

Článok 12 Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov.
2. Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov, najmä umožňuje zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám ustanoveným v osobitnom predpise (najmä Nariadenie Vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností).



3. Zamestnávateľ do dvoch mesiacov odo dňa nadobudnutia účinnosti kolektívnej zmluvy vypracuje a prerokuje s Výborom odborovej organizácie plán vzdelávania zamestnancov na obdobie 1 rok.

Článok 13 Sociálny fond

1. Sociálny fond sa tvorí vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom v pracovnom pomere na výplatu za kalendárny rok.
2. V rámci realizácie sociálnej politiky ZZS Bratislava poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený osobitnými predpismi.
3. Stravovanie zamestnancov upravuje ustanovenie § 152 ZP.
4. ZZS Bratislava zabezpečuje stravovanie zamestnancov formou stravných lístkov.
5. Hodnota jedného stravného lístka je **3,50 €**. Zamestnanec za jeden stravný lístok uhrádza **1,00 €**. Príspevok zo sociálneho fondu na jeden stravný lístok tvorí sumu **0,62 €** a zvyšnú hodnotu stravného lístka **1,88 €** uhrádza ZZS Bratislava.
6. Stravné lístky poskytne ZZS Bratislava zamestnancom pozadu za mesačné obdobie v počte podľa **skutočne** odpracovanej 11,5 hodinovej pracovnej zmeny (služby) v nepretržitej prevádzke a podľa **skutočne** odpracovanej 8 hodinovej pracovnej doby v jednodzmennej prevádzke, najneskôr do 14. toho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnanec má nárok na stravný lístok aj počas čerpania dovolenky. Nemá nárok na stravný lístok počas prekážok v práci na strane zamestnanca a inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci, napr. počas PN, OČR, dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca – návšteva lekára, sprievod rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, úmrtie, svadba a pod.), ani za služobnú cestu, vzdelávanie, školenie, študijné voľno, absenciu a neplatené voľno.
7. Stravné lístky si zamestnanci vyzdvihnú za každý mesiac v pokladni ZZS Bratislava, alebo ich vyzdvihnú regionálni vedúci, ktorí zabezpečia následné prerozdelenie jednotlivým zamestnancom spadajúcim do ich podriadenosti.
8. V prípade úmrtia zamestnanca pri plnení pracovných povinností, môže rada riaditeľov rozhodnúť o poskytnutí jednorazovej nenávratnej sociálnej výpomoci rodinným príslušníkom vo výške priemernej mesačnej mzdy príslušného zamestnanca, najviac však 1000,- €.

Článok 14

1. ZZS Bratislava sa zaväzuje prihliadať na oprávnené záujmy zamestnancov pri určovaní čerpania dovolenky na zotavenie podľa plánu dovolení v bežnom kalendárnom roku, vypracovanom po dohode zamestnancov s vedúcimi zamestnancami a generálnym riaditeľom s predchádzajúcim súhlasom Zoo ZZS Bratislava. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so ZZS Bratislava nedohodne inak. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy ZZS Bratislava. Dovolenka nespadá na dni, na ktoré prípadne zamestnancovi pracovné voľno vyplývajúce z rozpisu zmien.
2. Ak si zamestnanec nemôže čerpať dovolenku v kalendárnom roku, je ZZS Bratislava povinná poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca



nasledujúceho kalendárneho roka. ZZS Bratislava je povinná určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeniu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Čerpanie dovolenky je ZZS Bratislava povinná oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred.

3. Základná výmera dovolenky je štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 15

1. Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z tejto kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 20 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.
2. Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zák. č. 2/1991 Zb.
3. Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán neupravené touto zmluvou sa riadia všeobecne záväznými platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky, najmä však Zákonníkom práce.
4. 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 KZ a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
5. Zmeny, doplnenia a prílohy k tejto zmluve budú platné len po ich prerokovaní a schválení oboma zmluvnými stranami. K návrhu zmeny, doplnenia, alebo prílohy je povinná vyjadriť sa druhá zmluvná strana najneskôr do 30 dní od jeho predloženia. Zmeny, doplnenia, prílohy prijaté zmluvnými stranami sú záväzné vo forme písomných dodatkov k tejto zmluve a po ich podpise obidvoma zmluvnými stranami.
6. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je preberajúci zamestnávateľ povinný dodržiavať túto kolektívnu zmluvu dohodnutú so ZZS Bratislava a to až do skončenia jej účinnosti. Záväzky a oprávnenia z tejto kolektívnej zmluvy prechádzajú aj na prípadných právnych nástupcov.
7. Zmluva je vyhotovená v dvoch písomných vyhotoveniach, po jednom pre každú zmluvnú stranu.
8. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy, budú platiť podmienky ustanovené v Zákonníku práce.
10. Táto kolektívna zmluva vrátane jej príloh sa uzatvára na dobu určitú jedného roka odo dňa jej účinnosti.



11. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami, s účinnosťou odo dňa nasledujúceho po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
12. 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 Bratislave dňa14. 07. 2017.....

