

Podniková kolektívna
zmluva

1.1.2023 – 31.8.2024

Obsah

- I. Všeobecné ustanovenia
- II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi
- III. Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov
- IV. Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy
- V. Platové podmienky
- VI. Vzdelávanie zamestnancov
- VII. Sociálna oblasť
- VIII. Bezpečnosť a ochrana zdravia
- IX. Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom
- X. Prechodné a záverečné ustanovenia

Podniková kolektívna zmluva uzatvorená na obdobie od 1.1. 2023 – 31.8.2024

medzi

Základnou odborovou organizáciou pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb pri CSS STUDIENKA Novot', zastúpená **Mgr. Ľubomírou Pšeňákovou** predsedkyňou ZO SOZ ZaSS (ďalej len odbory)

a

Zamestnávateľom: Centrum sociálnych služieb STUDIENKA, zastúpený **Mgr. Katarínou Kucht'ákovou**, riaditeľkou (ďalej len zamestnávateľ).

I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „PKZ“) je uzavretá podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákonom č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov, (ďalej len „Zákon o odmeňovaní“), Zákoníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023-2024 (ďalej len „VKZ“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie PKZ

- a) Odbory majú 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 „SOZZaSS“), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušnej odborevej organizácie a jej funkcionárov rokovať a uzatvárať PKZ.
- b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa: 01.01.1991. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť PKZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu CSS STUDIENKA Novot'.

Článok 3

Podniková kolektívna zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších fyzických osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku PKZ (členovia základnej odborevej organizácie, bývalí zamestnanci, dôchodcovia, rodinní príslušníci pod.)

II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi

Článok 4

- a) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. (§ 240 odst . 5 ZP)
- b) Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

- a) Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods.3 ZP).
- b) Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie vrátane prijímania a odosielania e-mailových správ a uhradí s tým súvisiace náklady.

Článok 6

- a) Zamestnávateľ sa bude stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „Výbor ZO“) na základe písomnej alebo ústnej pozvánky na rokovanie s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
- b) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovej organizácii (predsedovi alebo ním poverenej osobe) maximálne v rozsahu 6 hodín mesačne.
- c) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa na nevyhnutne potrebný čas na členskú schôdzu členom základnej organizácie, tento čas sa považuje za výkon práce, taktiež umožní zvolávať na pracovisku zasadania závodného výboru na činnosti bezprostredne súvisiace s plnením úloh odborovej organizácie vo vopred dohodnutom termíne na nevyhnutne potrebný čas. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení šiestej časti Zákonníka práce , § 229 odst.4, § 231 odst.1 .

Článok 7

Zamestnávateľ prizve povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie, najmä ak sa prerokovávajú opatrenia týkajúce sa zamestnancov v oblasti pracovnej, ekonomickej a sociálnej.

Článok 8

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní (odborárske školenia) , ktoré sa konajú mimo pracoviska, poskytne zamestnávateľ CSS STUDIENKA Novot' v nevyhnutnom rozsahu predsedovi odborovej organizácie a ním určeného člena pracovné voľno . Ide o prekážku v práci, za ktorú patrí náhrada mzdy. Náhrada mzdy sa poskytne za pracovný čas, ktorý zodpovedá pracovnej zmene zamestnanca podľa platnej pracovnej zmluvy.

Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskej činnosti, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136 ods.1 ZP.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie bezplatne služobné motorové vozidlo, v takom prípade, ak bude možné spojiť pracovné úlohy zamestnávateľa a úlohy Základnej odborovej organizácie.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracovisku zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné. ZO SOZ pri CSS STUDIENKA Novot' je povinná oboznámiť vedenie CSS STUDIENKA Novot' s pripravovanou akciou v priestoroch organizácie a dohodnúť termín tak, aby podujatie nenarušilo prevádzku zamestnávateľa.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy zrazí zamestnancovi 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne do 10 dní poukáže v prospech účtu odborovej organizácie. Zamestnankyne, ktoré sú na ďalšej materskej dovolenke, t.j. na rodičovskom príspevku budú odvádzať paušálny príspevok vo výške 10,- € ročne. Z týchto členských príspevkov bude základná odborová organizácia odvádzať 20% na účet SOZ Bratislava.

Článok 12

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za svoje námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Článok 13

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné (v zmysle platných právnych predpisov).

Článok 14

- a) Odborová organizácia sa zaväzuje napomáhať zamestnávateľovi najmä: pri vytváraní priaznivej pracovnej klímy, podávať námety a pružne upozorňovať a riešiť prípadné nezrovnalosti alebo nespokojnosť, ktoré môžu vzniknúť pri náhodnom neplnení PKZ, či iných právnych predpisov ktoroukoľvek stranou,
- b) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnávateľa
- c) Odbory sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto PKZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle tejto PKZ.
- d) Ak zamestnávateľ požiada odbory o zaujatie stanoviska, odbory predložia operatívne svoje stanovisko najneskôr však do 10 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

III. Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 15

Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 odst.4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a v PKZ.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné:

- a) **Kolektívne vyjednávanie** podľa zákona č.2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP č.311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č.552/2003 Zb. a Zákone o odmeňovaní č.553/2003 Zb. v znení neskorších predpisov, Zákone o sociálnom fonde č.152/1994 Zb. a ďalších právnych predpisoch.
- b) **Právo na spolurozhodovanie** ide o taký vzájomný právny vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatia opatrenia zamestnávateľom sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou. Prípady spolurozhodovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch ako sú ustanovenia Zákona č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (§ 12 – vydanie pracovného poriadku) a ustanovenia Zákona o odmeňovaní č.553/2003 Z. z.v znení neskorších predpisov (§ 7 odst.5 dohodnutie okruhu pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci zaradení do platovej triedy podľa § 5 odst.4, ktorým sa tarifný plat určí podľa odst. 4). Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie) a niektorých ďalších právnych predpisoch.
- c) **Právo na prerokovanie** je bližšie upravené v § 237 ZP. Prerokovanie sa má uskutočniť zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s dostatočným predstihom (minimálne 14 dní vopred), aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov.
- d) **Právo na informovanie** rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov, alebo to bolo dohodnuté. V súlade s § 238 odst.2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušnú odborovú organizáciu, alebo ďalších zástupcov zamestnancov o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ je povinný informovať zástupcov zamestnancov o nových uzatvorených pracovných pomeroch v zmysle §47 odst.4 v takom časovom intervale, na ktorom sa vopred dohodli. Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať odborovú organizáciu, sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.
- e) **Právo na kontrolu** to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti: kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z podnikovej kolektívnej zmluvy podľa § 239 ZP, kontroly nad stavom BOZP, § 149 ZP.

Odbory budú o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať príslušného zamestnávateľa najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonávajú.

Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote päť dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, doručením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

IV. Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 16

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh bude prihliadať na uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
- b) Zamestnávateľ najneskôr jeden mesiac vopred prerokuje s odborními pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 17

Zamestnávateľ je povinný informovať o voľných pracovných miestach na výkon práce vo verejnom záujme, ale aj na výkon pracovných činností s prevahou fyzickej práce a umožniť všetkým zamestnancom (aj tým, ktorí sú zamestnaní na dobu určitú) a iným fyzickým osobám uchádzať sa o tieto voľné pracovné miesta.

Článok 18

- a) Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre zamestnancov vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou PKZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. (§ 41 ZP).
- b) Skúšobnú dobu je možné dohodnúť v zmysle § 45 zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonníka práce. U novoprijatých zamestnancov sa určuje skúšobná doba v rozpätí od 1-3 mesiacov. U vedúceho zamestnanca je skúšobná doba 6 mesiacov. So zamestnancami, ktorí už pracovali v organizácii, sú spoľahliví a osvedčení je možné dohodnúť skúšobnú dobu na najnižšej hranici t.j. 1 mesiac. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 19

- a) Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
- b) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať PKZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
- c) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.
- d) Odborová organizácia sa zaväzuje napomáhať zamestnávateľovi najmä pri vytváraní priaznivej pracovnej klímy formou námetov pri riadení, pružne upozorňovať a riešiť prípadné nezrovnalosti alebo pnutia, ktoré môžu vzniknúť pri neplnení PKZ, alebo iných právnych predpisov, BOZP.

Článok 20

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP. V prípade, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa §5 zákona č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje aj zástupcu odborov.

Článok 21

- a) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a/ alebo b/, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba stanovená podľa §62 odst.3 písm. a) dva mesiace ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov.
- b) Ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov a zamestnávateľ s ním končí pracovný pomer výpoveďou z rovnakých dôvodov ako je uvedené v písmene a) tohto článku, je výpovedná doba tri mesiace.

Článok 22

- a) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim písomným súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote 2 mesiacov od jeho udelenia.
- b) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť tento súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné, ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
- c) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.
- d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.

Článok 23

Odstupné a odchodné

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a/, b/,c/, d/ ZP, odstupné v zmysle platných ustanovení ZP.
- b) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (spolu dva funkčné platy), na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- c) Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po vzniku nároku v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.

Článok 24

Pracovný čas

- a) Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hodín týždenne bez prestávok na odpočinok. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne bez prestávky na odpočinok a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne bez prestávky na odpočinok..
- b) V snahe umožniť zamestnancom v nepretržitej a dvojzmennej prevádzke dôstojné prežitie Veľkonočných a Vianočných sviatkov v rodine zamestnávateľ súhlasí s 12-hodinovými zmenami v dňoch 1.1.,6.1.,Veľký piatok, Biela sobota, Veľkonočná nedeľa, Veľkonočný pondelok, 24.12, 25.12, 26.12.,31.12.
- c) Zamestnanci stravovacej prevádzky a zamestnanci recepcie pracujú v dňoch pracovného pokoja, počas štátnych sviatkov a víkendov v 12-hodinových zmenách, z dôvodu bezproblémového zabezpečenia chodu prevádzky organizácie.
- d) Začiatky pracovných zmien sú stanovené v pracovnom poriadku.
- e) Zamestnanec je povinný na začiatku pre neho stanoveného pracovného času byť na svojom pracovisku pripravený k okamžitému výkonu práce a odísť z určeného pracoviska môže až po skončení pre neho stanoveného pracovného času. Ostatné ustanovenia ohľadom pracovného času, prestávok v práci, prekážok v práci rieši pracovný poriadok zamestnávateľa a Zákonník práce.
- f) Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien bude podľa svojich možností vytvárať priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa, alebo inú odkázanú osobu. Týmto zamestnancom vyhovie zamestnávateľ, ak požiadajú o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu pracovného času a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- g) Výplatný termín u zamestnávateľa je 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ktorý je výplatným termínom u zamestnávateľa. Tento výplatný termín je platný aj pri skončení pracovného pomeru.

Článok 25 Dovolenka

- a) Základná výmera dovolenky zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnanec má na uvedenú dovolenku právny nárok podľa tejto PKZ.
- b) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného na začiatku kalendárneho roka najneskôr do konca januára. Plán dovoleniek sa stanovuje s predchádzajúcim súhlasom ZO SOZ a to spravidla tak, aby si ju mohol vyčerpať do konca kalendárneho roka. Z dôvodu zabezpečenia bezproblémového chodu organizácie je možné čerpať dovolenku v mesiaci december u dvojzmennej a nepretržitej prevádzky maximálne v rozsahu 2 dní.
- c) Po dohode zamestnanca s vedúcim úseku môže zamestnanec čerpať dovolenku v priebehu roka aj inak ako je uvedené v pláne dovoleniek.
- d) Zamestnanec je povinný čerpať dovolenku spravidla v rozsahu jedného celého dňa. V odôvodnených prípadoch môže po dohode s vedúcim zamestnancom čerpať dovolenku aj po pol dňoch ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

- e) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec splní tieto podmienky do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.
- f) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. (§ 113 ZP)
- g) Ak si zamestnankyňa nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, poskytne jej ju zamestnávateľ po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky. (§ 113 ZP)
- h) Preplácať nevyčerpanú dovolenku možno len z dôvodu skončenia pracovného pomeru a v prípade, že nevyčerpaná dovolenka presahuje štyri týždne.

Článok 26

Dodatková dovolenka

V zmysle § 106 ods.2 Zákonníka práce sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý podľa písm. d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného pracovného času. Za práce pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých sa považujú všetky práce spojené s vyšetrovaním, pozorovaním, výchovou týchto osôb, s ich liečením, vrátane liečebnej a pracovnej rehabilitácie so zabezpečením ich sociálnych potrieb, vhodného spoločenského a pracovného prostredia, ich správny liečebný režim, telesnú a duševnú pohodu. Dodatková dovolenka sa poskytuje v rozsahu jedného týždňa pre zamestnancov pracujúcich v profesií: sestra, zdravotnícky asistent, sanitár, opatrovateľ a fyzioterapeut.

V prípade, že zamestnanec odpracuje iba časť kalendárneho roka, má za každých takto 21 odpracovaných dní nárok v rozsahu jednej dvanástiny dodatkovej dovolenky.

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nie je možné poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať prednostne.

Článok 27

Pružný pracovný čas

- a) Zamestnávateľ umožňuje v súlade s § 88 a 89 ZP v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov po dohode so zástupcami zamestnancov uplatňovať pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa rozvrhuje ako pružné štvortýždňové (mesačné) pracovné obdobie. Voliteľný pracovný čas je určený v rozpätí od 06:00 hod. do 07:45 a od 12:45 do 18:00 hod. Základný pracovný čas je stanovený od 07:45 hod. do 12:45 hod.

Článok 28

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy podľa § 138 ZP pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme.

(povinné preventívne prehliadky, na darovaní krvi a aferéze, darovanie ďalších biologických materiálov) a to na základe predloženého potvrdenia z transfúznej stanice. Takáto prekážka v práci sa nezapočítava do dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ZP.

- b) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 15 rokov na základe jeho žiadosti a po vyčerpaní všetkých možností Zákonníka práce (t.j. dovolenka, dôležité osobné prekážky v práci) pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia nad rámec ustanovený Zákonníkom práce v rozsahu 2 dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1.1.2023 trvá najmenej jeden rok. Pracovné voľno podľa tohto bodu si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom svojho vedúceho.

Článok 29

Miesta vedúcich zamestnancov organizačných úsekov zamestnávateľa sa obsadzujú na základe osobného rozhodnutia riaditeľa CSS STUDIENKA v Novoti. Uvedené ustanovenie platí primerane aj na odvolanie menovaného resp. povereného vedúceho zamestnanca organizačného úseku CSS STUDIENKA v Novoti.

Článok 30

- a) Zamestnávateľ za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku, zabezpečenia pracovnej disciplíny a v súvislosti so Zákom o výkone práce vo verejnom záujme vydá resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, resp. zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.
- b) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť zamestnancovi prístupný.
- c) Okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, či nie je pod vplyvom alkoholu, alebo iných omamných látok, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

Článok 31

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, vrátane PKZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

V. Platové podmienky

Článok 32

- a) Odmeňovanie zamestnancov sa riadi platnými mzdovými predpismi (Zákon č.553/2003 Z.z.) o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- b) Pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní nie je možné v PKZ dohodnúť priaznivejšie podmienky, ako ich garantuje tento zákon. V PKZ je možné upraviť tie pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú upravené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2023-2024 len v rozsahu v nej ustanovenom.
- c) V organizácii pracujú zamestnanci na plný úväzok a aj na skrátený úväzok z dôvodu zmenenej pracovnej schopnosti, alebo na vlastnú žiadosť). Počet zamestnancov je určený podľa organizačnej

štruktúry. Zamestnanci sú zadelení podľa náročností práce a kvalifikačných predpokladov do jednotlivých tarifných tried v súlade s prílohou č.3 k novele zákona č.553/2003 Z.z. a v súlade s katalógom pracovných činností č. 354/2018 Z.z. v platnom znení.

Článok 33 **Tarifný plat**

V súlade s ustanovením § 7 odst.4 a 5 zákona č.553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov zmluvné strany v podnikovej kolektívnej zmluve dohodli okruh zamestnancov, ktorí budú zaradení v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, nasledovne :

a) prax do 36 rokov – 12. stupeň, prax nad 36 rokov – 14. stupeň príslušnej platovej triedy

- inštruktor pre rozvoj pracovných zručností
- vedúca úseku stravovacej prevádzky
- recepčný, informátor
- sanitár
- opatrovateľ
- upratovačka
- šička-práčka, práčka
- kuchárka, pomocná kuchárka
- vodič, kurič – údržbár
- pomocný pracovník.

b) prax do 15 rokov – 8. stupeň, prax od 15 do 28 rokov 10. stupeň, prax od 28 rokov do 36 rokov – 12. stupeň, nad 36 rokov – 14. stupeň príslušnej platovej triedy

- sestra, sestra zodpovedná osoba za poskytovanie ošetrovateľskej starostlivosti
- zdravotnícky asistent
- referent výkonu opatrovateľskej služby
- fyzioterapeut
- nutričný terapeut.

c) prax do 15 rokov – 6. platový stupeň, prax od 15 do 24 rokov – 9. stupeň, prax od 24 do 36 rokov – 12. stupeň, prax nad 36 rokov – 14. platový stupeň príslušnej platovej triedy

- sociálny pracovník, vedúci úseku sociálnej práce, asistent sociálnej práce.

d) prax do 15 rokov – 10. platový stupeň, prax od 15 rokov do 28 rokov - 12. platový stupeň a prax nad 28 rokov – 14. stupeň príslušnej platovej triedy

- inštruktor sociálnej rehabilitácie, vedúci úseku sociálnej rehabilitácie
- rozpočtár, personalista, referent mzdovej a personálnej agendy, finančný účtovník, samostatný odborný referent, samostatný odborný referent v sociálnych službách.

Zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý pracuje vo funkcii sestra, zdravotnícky asistent, fyzioterapeut a je zaradený do 4 až 10 platovej triedy základnej stupnice platových taríf patrí zvýšenie tarifného platu o 10% v zmysle §7 ods. 7 zákona 553/2003 Z.z. v platnom znení.

Zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý pracuje vo funkcii sestry a vykonáva samostatnú odbornú prácu pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu a realizáciou odborných ošetrovateľských výkonov a je zaradený do 4 až 10 platovej triedy základnej stupnice platových taríf patrí zvýšenie tarifného platu o 15% v zmysle §7 ods. 7 zákona 553/2003 Z.z. v platnom znení.

Zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý pracuje vo funkcii referent výkonu opatrovateľskej služby a je zaradený do 4 až 10 platovej triedy základnej stupnice platových taríf patrí zvýšenie tarifného platu o 20% v zmysle §7 ods. 7 zákona 553/2003 Z.z. v platnom znení.

Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce a je zaradený do 4 až 10 platovej triedy základnej stupnice platových taríf patrí zvýšenie tarifného platu o 5% v zmysle §7 ods. 6 zákona 553/2003 Z.z. v platnom znení.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1.januára 2023 o 7% a od 1.septembra 2023 o 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 plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnanci, ktorých pracovný pomer sa uzatvára na základe Dohody s ÚPSVaR a ich mzda je refundovaná príspevkom od ÚPSVaR, budú zaradovaní do tarifnej triedy a platového stupňa tak, aby ich funkčný plat bol stanovený maximálne do výšky príspevku poskytovaného v zmysle podpísanej dohody. Takto určený funkčný plat nesmie byť nižší ako stanovený funkčný plat podľa odpracovaných rokov t.j. započítanej praxe.

Článok 34

- a) **Riadiaci príplatok** určuje zamestnávateľ podľa §8 Zákona č.553/2003 Z.z. v platnom znení s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je riadiaci pracovník zaradený. Rozpätie riadiaceho príplatku je v rozpätí 3-20%. Riadiaci príplatok patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva vedúcu funkciu u zamestnávateľa.
- b) **Príplatok za zastupovanie** poskytuje zamestnávateľ podľa §9 Zákona 553/2003 o odmeňovaní v platnom znení.

Článok 35

- a) **Osobný príplatok** sa priznáva podľa §10 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní v platnom znení na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.

Zamestnávateľ priznáva osobné príplatky predovšetkým zamestnancom, ktorí

- majú mimoriadne predpoklady na danú prácu, pracujú s veľkým pracovným nasadením, dosahujú veľmi dobré pracovné výsledky alebo vykonávajú prácu nad rámec pracovných povinností určených v pracovnej náplni,
- navrhujú inovatívne a efektívne trendy a metódy práce s výrazne pozitívnym dopadom na efektivitu práce a kvalitu poskytovaných sociálnych služieb,
- sa dlhodobo aktívne podieľajú na aktivitách zariadenia (záujmové, kultúrne, športové aktivity s prijímateľmi sociálnych služieb) mimo svojho pracovného času nad rámec pracovných povinností bez nároku na mzdu alebo náhradné voľno za prácu nadčas,

- u ktorých došlo v dôsledku legislatívnych zmien alebo požiadaviek zriaďovateľa k trvalému nárastu pracovných povinností oproti predchádzajúcemu stavu,
- b) Návrh na priznanie osobného príplatku podáva písomne priamo nadriadený zamestnanec a schvaľuje ho riaditeľ CSS STUDIENKA Novot'. O návrhu, ako aj schválení osobného príplatku informuje zamestnanca priamo nadriadený zamestnanec. Doklady o návrhu a priznaní osobného príplatku sa zakladajú do osobného spisu zamestnanca.
- c) Zníženie alebo odňatie už priznaného osobného príplatku je možné len v zmysle platných právnych predpisov o odmeňovaní a Zákonníka práce, alebo pri porušení pracovnej disciplíny.
- d) Oprávnenosť poberania osobného príplatku môže zamestnávateľ prehodnotiť kedykoľvek na základe predloženého návrhu vedúceho úseku, rovnako môže rozhodnúť o mimoriadnom zvýšení osobného príplatku v rozsahu ustanovenom v §10 zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení.

Článok 36

Príplatok za zmenu podľa §13 zákona 553/2003 o odmeňovaní v platnom znení patrí zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách. Príplatok za zmenu sa vypočíta v rámci rozpätia 1,3% až 10% z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Príplatok za zmenu určuje zamestnávateľ pre jednotlivé typy úväzkov nasledovne:

- | | |
|---|---------|
| • dvojzmenná, nepretržitá prevádzka - skrátený úväzok | 9,50 € |
| • dvojzmenná prevádzka – plný úväzok | 11,00 € |
| • nepretržitá prevádzka - plný úväzok | 15,00 € |

Článok 37

- a) Za mimoriadnu iniciatívu, preukázanú pri plnení pracovných úloh, za kvalitné vykonávanie práce presahujúcej rámce pracovných činností v pracovnej náplni a pod. zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi **odmenu**:
- za prácu s veľkým pracovným nasadením, za veľmi dobré pracovné výsledky,
 - za prácu vykonávanú nad rámec pracovných povinností určených v pracovnej náplni,
 - za navrhnuté inovatívne a efektívne trendy a metódy práce s výrazne pozitívnym dopadom na efektivitu práce a kvalitu poskytovaných sociálnych služieb,
 - za vypracovanie a realizáciu projektov na zlepšenie kvality života prijímateľov,
 - za vypracovanie a realizáciu projektov na zefektívnenie práce (spolupráca s ÚPSVaR, pracovné pomery, absolventská prax, dobrovoľnícka činnosť, ...)
 - za vypracovanie tlačív, interných smerníc a manuálov na pracovné postupy, vypracovanie databázy pre iné úseky alebo zamestnancov na zefektívnenie kvality práce,
 - za zaškolenie a usmerňovanie nových zamestnancov, študentov alebo absolventov počas praxe v zariadení,
 - za účasť na aktivitách zariadenia (záujmové, kultúrne, športové aktivity s prijímateľmi) mimo svojho pracovného času nad rámec pracovných povinností bez nároku na mzdu alebo náhradné voľno za prácu nadčas,
 - za prácu v mimoriadne sťažených podmienkach (rekonštrukcia priestorov, živelná udalosť, porucha na zariadení, epidémia – Covid 19, a pod.)
 - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea - 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu v zmysle § 20 ods.1 písm.c) zákona 553/2003 Z.z. v platnom znení.
- b) Odmenu navrhuje riaditeľ alebo príslušný vedúci zamestnanec a odsúhlasí riaditeľ CSS STUDIENKA Novot'. Návrh na poskytnutie odmeny musí byť písomne odôvodnený a v súlade

s platnou legislatívou. O návrhu a zásadách priznania odmeny, ako aj o jej schválení informuje zamestnanca priamo nadriadený zamestnanec. Doklady o návrhu a priznaní odmeny sa zakladajú do osobného spisu zamestnanca.

Článok 38

- a) **Príplatok za prácu v noci** - zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu podľa §16 zákona 553/2003 Z.z. v platnom znení.
- b) **Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu** - zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu podľa § 17 zákona 553/2003 Z.z. v platnom znení.
- c) **Príplatok za prácu vo sviatok** - zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok podľa prvej vety nepatrí. Ďalej sa postupuje podľa Zákona č.553/2003 o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme v platnom znení./§ 18 odst.2,3,4/
- d) **Mzda za prácu nadčas** – za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30% , a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšeného 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. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. (§19 zákona 553/2003 Z.z.) Mzda za prácu nadčas pre zamestnancov, s ktorými sa zamestnávateľ dohodol na čerpaní náhradného voľna bude vyplatená v čase čerpania náhradného voľna.
- e) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 a 18 Zákona č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- f) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu týchto hodín sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri naliehavých opravárenských prácach, alebo mimoriadnych udalostiach, kde by hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu.(§97 ods.8 písm. a) b).
- g) Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov písomne dohodnúť výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v § 97 ods.7 Zákonníka práce najviac 250 hodín a to pri naliehavých opravárenských prácach, alebo pri mimoriadnych udalostiach, kde by hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody, ktoré by obmedzili chod prevádzky zariadenia.
- h) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods.8 ZP. S týmto zamestnancom možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého chodu prevádzky zariadenia po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
- i) **Kreditový príplatok** podľa §14 zákona 553/2003 Z.z. patrí zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise t.j. zákon č.578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov a stavovských organizáciách v zdravotníctve a zároveň zabezpečuje, alebo vykonáva samostatnú odbornú prácu pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu a realizuje určené odborné ošetrovateľské výkony po získaní špecializácie :

- v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v odboroch vnútorného lekárstva alebo
- v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v komunite alebo
- v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v psychiatrii.

Podkladom pre výplatu kreditového príplatku je právoplatné rozhodnutie o sústavnom vzdelávaní zamestnancov počas hodnotiaceho obdobia a získaných kreditoch.

Kreditový príplatok patrí mesačne v rámci rozpätia 3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Kreditový príplatok je určený pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 39

Na hodnotenie vývoja miezd a dodržiavanie mzdových predpisov sa prijímajú nasledovné opatrenia:

- zabezpečiť dodržiavanie stanoveného počtu zamestnancov,
- prijímaním zamestnancov riešiť len dlhodobú práceneschopnosť zamestnancov,
- znižovať nadčasovú prácu a povoľovať ju len výnimočne na zabezpečenie chodu zariadenia,
- rešpektovať zákaz nadčasovej práce u tých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce spojené so zvýšeným ohrozením zdravia.

Článok 40

Zamestnávateľ rozhodne o nominácii zamestnanca na ocenenie „**Pracovník roka**“ na základe predložených návrhov od vedúcich organizačných úsekov a po vzájomnej dohode s nimi a konečnú nomináciu prerokuje s výborom Základnej organizácie SOZ pri CSS STUDIENKA Novot'.

VI. Vzdelávanie zamestnancov

Článok 41

- Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie. Umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch organizovaných odbornými inštitúciami.
- Prehĺbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.
- Účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce. Doba trvania vzdelávania bude započítaná podľa skutočného času trvania vzdelávania a času potrebného na prepravu do miesta bydliska alebo pracoviska.
- Zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov bude zamestnávateľ zabezpečovať podľa svojich potrieb a finančných možností. Novým požiadavkám na zvyšovanie kvalifikácie vyhovie len ak to bude v súlade s potrebami a možnosťami zamestnávateľa.
- Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, týkajúcich sa sústavného vzdelávania, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

Článok 42

Zamestnávateľ pre udržanie kvality poskytovania sociálnych služieb poskytne finančné prostriedky na zakúpenie odbornej literatúry a časopisov v súlade s finančnými možnosťami a potrebami organizácie.

Článok 43

- a) V prípade chystaných organizačných zmien, zamestnávateľ v spolupráci s odborními a príslušným ÚPSVaR bude zabezpečovať rekvalifikáciu zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.
- b) Zamestnávateľ bude na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa, alebo na nový druh práce alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

VII. Sociálna oblasť

Článok 44

- a) Výdavky na zabezpečenie pracovných a sociálnych podmienok a starostlivosť o zdravie zamestnancov uhrádza zamestnávateľ v zmysle všeobecného záväzného právneho predpisu vydaného v súlade s ustanoveniami zákona č.523/2004 Zb. o rozpočtových pravidlách verejnej správy.
- b) Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č.152/1994 Z. z v znení neskorších predpisov.
- c) Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:
 - **povinného prídeltu 1%** zo základu uvedeného v § 4 odst.1, zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely ,
 - **d'alsieho prídeltu vo výške 0,35 %** zo základu ustanoveného v § 4 odst.1
 - **zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku**
- d) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad používania sociálneho fondu a rozpočtu sociálneho fondu.
- e) Sociálny fond sa bude čerpať na tieto účely:
 - príspevok na závodné stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení a vo forme stravovacích poukážok podľa článku 46 PKZ nad rámec všeobecne záväzných predpisov, v maximálnej výške 0,80 € na 1 hlavné jedlo. Výška príspevku na príslušný rok sa určí z kalkulácie nákladov na stravovanie tak, aby sa medziročné zvyšovanie nákladov na stravovanie kompenzovalo zvýšením príspevku zo sociálneho fondu, avšak maximálne do výšky 0,80 € . Príspevok sa poskytne všetkým zamestnancom podľa čl.46 PKZ na rok 2023 – 2024.
 - príspevok na sociálnu výpomoc 1x ročne na zamestnanca pri závažných udalostiach, na nevyhnutne preklenutie sociálnej tiesne vo výške 100,- €. Zamestnanec musí o poskytnutie príspevku písomne požiadať, žiadosť schvaľuje riaditeľ CSS STUDIENKA Novot' a závodný výbor ZOSOZ,
 - príspevok na dopravu do zamestnania a späť patrí všetkým zamestnancom v pracovnoprávnom vzťahu k 31.12.2023 a k 31.12.2024 ktorí v priebehu príslušného roka odpracovali najmenej štyri mesiace, zamestnancom so skráteným pracovným úväzkom sa

za základ príspevku berie polovica stanovenej sumy, výška príspevku je stanovená na 20,- € a vypláca sa vo výplate za mesiac november.

Článok 45

Rekreácia zamestnancov

- a) Príspevok na rekreáciu zamestnancov v zmysle §152a Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov ku dňu uskutočnenia rekreácie, na ktorú sa príspevok vzťahuje v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- € za kalendárny rok.
- b) Zamestnávateľ zároveň poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 20% oprávnených výdavkov nad rozsah ustanovený v § 152a Zákonníka práce, avšak maximálne 100,- €.
- c) U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
- d) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.
- e) Oprávnenými výdavkami zamestnanca na rekreáciu sú preukázané výdavky podľa § 152a ods.4 a ods.5.
- f) Zamestnanec preukazuje zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie a to predložením účtovných dokladov vystavených na meno zamestnanca.
- g) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 46

Stravovanie zamestnancov

V oblasti zabezpečenia stravovania zamestnancov sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodli na týchto zásadách:

- a) zamestnávateľ poskytuje stravovanie predovšetkým vo vlastnej stravovacej prevádzke podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny,
- b) zamestnávateľ prispieva vlastným zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu /Zákon č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov/. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu /Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde/. Hodnota jedla sa stanoví z kalkulácie nákladov na prípravu jedného hlavného jedla vypracovanej zo skutočných nákladov na stravovacie prevádzku za predchádzajúci rok a hodnoty surovín na prípravu hlavného jedla.
- c) zamestnávateľ poskytne diétne stravovanie zamestnancom, ktorí sa preukážu odporúčaním lekára za rovnakých podmienok ako v bode a), ak stravovacia prevádzka taký druh diéty pripravuje aj pre prijímateľov,
- d) zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky zamestnancom pracujúcich v nočných zmenách podľa počtu skutočne odpracovaných nočných zmien,
- e) zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky podľa počtu skutočne odpracovaných zmien, aj zamestnancom, ktorí sa preukážu odporúčaním odborného lekára, že potrebujú diétne stravovanie

- a stravovacia prevádzka takýto druh diéty nepripravuje pre prijímateľov, nárok na stravováciu poukážku má tento zamestnanec v tom prípade, ak odpracuje viac ako 4 hodiny,
- f) zamestnávateľ poskytne stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení aj tým zamestnancom, ktorí z rôznych dôvodov odpracujú menej ako 4 hodiny.
- g) zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým poskytne stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení v súlade s §152 odst.5 ZP. Týmto zamestnancom zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla (podľa zákona č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách), ale týmto zamestnancom zamestnávateľ neposkytuje príspevok podľa osobitného predpisu t. j. podľa Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. Do tohto okruhu fyzických osôb patria:
- osoby v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohôd o vykonaní práce a dohody o brigádnickej činnosti študentov,
 - osoby prijaté na základe dohôd cez ÚPSVaR , dobrovoľnícka služba a tieto osoby nie sú v pracovnom pomere,
 - študentky, ktoré na základe dohody so strednou (vysokou) školou vykonávajú prax u zamestnávateľa alebo vykonávajú opatrovateľské kurzy.
- h) zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie aj osobám, ktoré vykonávajú u zamestnávateľa rôzne zmluvné práce, prípadne vykonávajú výkon kontroly, auditu, resp. sa zúčastňujú iných aktivít, ktoré organizuje zamestnávateľ a pod. s podmienkou, že stravná jednotka je účtovaná a uhradená v plnej výške (náklady na potraviny + režijné náklady)
- i) zamestnanci zdravotníckeho úseku a stravovacej prevádzky sú povinní odoberať jedno hlavné jedlo počas dennej pracovnej zmeny,
- j) zamestnávateľ na základe dohody so zamestnancom vykoná po uplynutí mesiaca zrážku zo mzdy na stravovanie podľa počtu skutočne odobratých jedál na základe podkladu vyhotoveného v stravovacej prevádzke, ostatní stravníci, ktorým nie je možné vykonať zrážku zo mzdy za stravovanie, uhradia príslušnú sumu do pokladne zamestnávateľa.

Článok 47

Pracovná neschopnosť

- Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 odst.2 zákona č.462/2003 Z. z., bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období:
- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č.461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **55%** denného vymeriavacieho základu.

Článok 48

Doplňkové dôchodkové sporenie

- a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023 a 2024 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2022 dohodla výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a je

najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

- b) Zamestnanec, ktorý vykonáva práce podľa § 2 ods.2 písm. b) zákona č.650/2004 Z.z. a je zaradený na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do 3.rizikovej kategórie je povinný uzatvoriť do 30 dní od začatia výkonu tejto práce účastnícku zmluvu. Zamestnávateľ CSS STUDIENKA so sídlom v Novoti, ktorý postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení prispieje na doplnkové dôchodkové sporenie 2 % z objemu zúčtovaných plátov všetkým zamestnancom.
- c) Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s odborovou organizáciou. Výšku príspevku si môže zamestnanec vo svojej účastníckej zmluve zmeniť podľa potreby, na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

Článok 49

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí podľa možnosti a záujmu rekreačné, spoločenské alebo kultúrne podujatia pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, stretnutia s bývalými zamestnancami - dôchodcami. O pripravovaných podujatiach budú členovia odborovej organizácie včas informovaní a odborová organizácia bude na tieto podujatia prispievať na základe uznesení závodného výboru a v súlade s finančnými možnosťami ZO SOZ pri CSS STUDIENKA Novot'.

VIII. Bezpečnosť a ochrana zdravia

Článok 50

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia je povinný postupovať v zmysle ZP a Zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Článok 51

Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci /ďalej len BOZP/. Odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto nebezpečenstiev a ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie.

Článok 52

- a) Zamestnávateľ vymenúva minimálne jedného zamestnanca za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení § 19 Zákona č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov.
- b) Zamestnávateľ je povinný zástupcovi zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť mu v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon jeho funkcie.
- c) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

Článok 53

Osobitnú pozornosť bude zamestnávateľ venovať najmä týmto úlohám:

- a) s odborovou organizáciou prerokovať všetky otázky týkajúce sa BOZP,
- b) vydávať pravidlá na zabezpečovanie BOZP len po dohode s odbormi,
- c) preventívnej činnosti v oblasti BOZP, dodržiavanie zákona č.124/2006 Z. z.

Článok 54

Zamestnávateľ bude sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, za tým účelom:

- a) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov, previerku pripravovať a vykonávať v spolupráci s odborovou organizáciou, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti,
- b) kontrolovať plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti a v zmysle § 8d Zákona č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov,
- c) pri kontrole požitia alkoholu alebo iných omamných látok, ktorú vykonávajú zamestnanci kompetentní vykonávať komplexnú kontrolnú činnosť u zamestnávateľa v súlade s platnou legislatívou, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť podmienky tak, aby nedochádzalo k porušeniu práv na ochranu osobnosti zamestnanca (diskrétnosť, prítomnosť max. 1 svedka, ...)

Článok 55

Na zabezpečenie ochrany života alebo zdravia zamestnancov tam, kde nie je možné odstrániť nebezpečenstvá prostriedkami podnikovej kolektívnej ochrany je zamestnávateľ povinný:

- a) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len OOPP), s prihliadnutím na vykonávanú prácu a oboznámiť zamestnancov s jeho obsahom,
- b) na jeho základe bezplatne poskytovať príslušným ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP,
- c) bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu,
- d) poskytovať umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky,
- e) pri aktualizácii zoznamov pre poskytovanie OOPP je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení zákona č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP,
- f) zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, zamestnancovi primerané pracovné prostredie (osvetlenie, dostatočný pracovný priestor, teplota, vetranie, ...) v zmysle platných právnych predpisov a noriem, tak, aby nedochádzalo k poškodzovaniu zdravia zamestnanca.

Článok 56

- a) Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, za tým účelom vykonávať preventívnu zdravotnú starostlivosť v zmysle platných právnych predpisov a v zmysle rámcového plánu preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci podľa rizikových faktorov a kategórie práce určených pracovno-zdravotnou službou.
- b) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci v súlade s § 98 ZP.
- c) Náklady súvisiace s preventívnymi prehliadkami na žiadosť zamestnávateľa nad rámec Liečebného poriadku a v zmysle rozhodnutia Regionálneho úradu verejného zdravotníctva o rizikových prácach uhrádza zamestnávateľ z rozpočtu.

Článok 57

- a) Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v § 8 b Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov, tak, aby ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Preškolenie zabezpečí zamestnávateľ prostredníctvom odborne spôsobilej osoby. Súčasťou preškolenia bude aj overenie znalosti z predpisov BOZP.
- b) Zamestnávateľ spracuje písomný predpis pre organizovanie oboznamovania a overovania znalosti z predpisov BOZP .

Článok 58

- a) Zamestnávateľ zabezpečí ihneď nahlásenie ťažkých, hromadných a smrteľných pracovných úrazov na Úrad SOZ PZ a SS a dôsledne bude plniť aj ďalšie ustanovenia vyhlášky SÚBP a SBÚ č.111/1975 Zb. v znení vyhlášky č.483/1990 Zb. o evidencii a registrácii pracovných úrazov a hlásení prevádzkových nehôd (havárii) a porúch technických zariadení.
- b) Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy je potrebné nahlásiť ihneď aj na SOZZ a SS.

Článok 59

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle § 211 - 220 ZP, ako aj podľa Zákona č.461/2003 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov, bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 60

Zamestnávateľ **na požiadanie** ,v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotí maximálne:

- 2 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia,
- raz za rok spoločne prehodnotí podmienky práce v súlade so zákonnými ustanoveniami po uskutočnení previerok BOZP,
- raz za rok rozsah a podmienky poskytovania ochranných pracovných prostriedkov.
-

Článok 61

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 § 14 Zákona č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

Článok 62

- a) Odborová organizácia má právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP.
- b) Pri výkone kontroly sa zameriava najmä na:
 - stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - poskytovanie OOPP,
 - zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,

- požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov.
- c) Zamestnávateľ umožní členom Výboru ZO zúčastniť sa podujatí s problematikou BOZP, ktoré uskutočňuje SOZ ZaSS .

IX. Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

Článok 63

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 64

Zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa alebo ním poverenú fyzickú osobu o vydanie predbežného stanoviska, či určité konanie alebo nekonanie pri výkone práce vo verejnom záujme je v rozpore s povinnosťami a obmedzeniami, ktoré sú ustanovené týmto zákonom.

Článok 65

a) Individuálne nároky

- sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy sa rieši bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho,
- ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na požiadanie zaoberať odborová organizácia a poverený zástupca zamestnávateľa, tak, aby boli sťažnosti alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,
- po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

b) Kolektívne spory

- ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku podnikovej kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota,
- ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

X. Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 66

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a na

všetkých zamestnancov. Zavinené porušovanie alebo neplnenia záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 67

Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne do 15. septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

Článok 68

Podnikovú kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v stanovisku sa vyjadriť k tým častiam návrhu, s ktorými súhlasí alebo má výhrady.

- a) V prípade, že druhá strana nepodá vyjadrenie v lehote stanovenej podľa bodu b) tohto článku, považuje sa jej nečinnosť za súhlas s navrhovanými zmeny. Toto opatrenie slúži na ochranu pred nečinnosťou alebo zámerným oddiaľovaním platnosti navrhovaných zmien.
- b) Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
- c) Pri zmene PKZ sa postupuje ako pri uzatváraní podnikovej kolektívnej zmluvy.
- d) Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov a medzinárodné dokumenty, ktoré SR ratifikovala a stali sa tým súčasťou nášho vnútorného práva.
- e) Zmeny a dodatky PKZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné len ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako **Dodatok č.** (čísľujú sa v poradí v akom sú uzatvorené) ku PKZ na rok 2021 uzatvorenej dňa (uvedie sa dátum podpísania PKZ).

Článok 69

Zamestnávateľ zabezpečí, aby bola PKZ do 5 dní od podpísania zverejnená v zmysle platných právnych predpisov a aby bola prístupná všetkým zamestnancom.

Článok 70

Záväzky z tejto PKZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odborová organizácia sú povinní odovzdať PKZ svojim právnym nástupcom.

Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 71

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti existujúcej podnikovej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej podnikovej kolektívnej zmluvy.

Článok 72

Podniková kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a uzatvára sa na obdobie od 1.1.2023 do 31.08.2024 a nadobúda účinnosť 1.januára 2023 a končí 31.augusta 2024. Doba platnosti a účinnosti tejto zmluvy sa predlžuje, ak nebude do 31.08.2024 uzavretá nová

podniková kolektívna zmluva, a to až do uzatvorenia novej zmluvy, najdlhšie však do 31.12.2024, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

Článok 73

- a) Táto podniková kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch origináloch: 1 pre odborovú organizáciu a 1 pre zamestnávateľa.
- b) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto PKZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Novoti, dňa 30.12.2022

za CSS STUDIENKA Novot'

za ZO SOZ Za SS pri CSS STUDIENKA
v Novoti

.....
Mgr. Katarína Kucht'áková v. r.
riaditeľka

.....
Mgr. Ľubomíra Pšeňáková v. r.
predseda ZO