

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

Centrum sociálnych služieb Kalinov, Dúhový sen, zastúpené Mgr. Ivanou Kost'ovou,
riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)
na jednej strane

a

základná organizácia Sloves, Centrum sociálnych služieb Dúhový sen Kalinov, zastúpená
predsedom závodného výboru Bc. Lýdiou Daňovou
na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2025 - 2026

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1
Uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d/ zákona č. 2/1191 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 2
Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 3
Obsah Kolektívnej zmluvy

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnania.

Článok 4
Záväznosť Kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva je záväzná pre:

- 1/ zmluvné strany
- 2/ všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa na ustanovený týždenný pracovný čas
- 3/ kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorý u neho pracujú na dohodu, o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru a zamestnancov, s ktorými je uzatvorená pracovná zmluva na dobu určitú.

Článok 5
Používané označenia v Kolektívnej zmluve

Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia Kolektívna zmluva "KZ", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene o doplnení niektorých zákonov "ZVZ" a namiesto Kolektívnej dohody "KD".

Článok 6

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 233 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana KZ.

Článok 7

Účinnosť Kolektívnej zmluvy

Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2025 a končí dňom 31.12.2026, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak resp. do doby podpísania novej KZ.

Článok 8

Zmena Kolektívnej zmluvy

- 1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí akom sú uzatvorené.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2025 a 2026. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 9

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 10

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
- 3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 41 ods. 1 ZP.

Časť II.
Vzájomné vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11
Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

- 1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 8 ods. 1 tejto KZ.
- 2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 8 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3/ Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a listinou základných ľudských práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 12
Riešenie kolektívnych sporov

- 1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ môžu využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej ministerstvo).
- 3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, môžu využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 13
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1/ Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu ako jej oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
- 2/ Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu výboru odborovej organizácie na porady vedenia organizácie.
- 4/ Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zverejňovať informácie o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a o odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 5/ Na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych školeniach, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy.
- 6/ Na základe písomnej žiadosti každého člena odborovej organizácie OZ a CSS bude zamestnávateľ zrážať 1% z čistej mesačnej mzdy ako členské príspevky, ktoré do 10 dní poukáže na účet príslušnej odborovej organizácie.

Článok 15

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú konkrétne uvedené v § 229 ZP a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch.

- 1/ Kolektívnym vyjednávaním podľa zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
- 2/ Právo na spolurozhodovanie.
Zamestnávateľ pri uplatňovaní ustanovení Zákonníka práce a zákona o sociálnom fonde spolurozhoduje alebo vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie.

Sú to tieto ustanovenia:

a) zákonníka práce:

- § 73 ods. 2 hromadné prepúšťanie
- § 86 ods. 1 rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- § 90 ods. 4 začiatok a koniec pracovného času
- § 91 ods. 2 určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
- § 97 ods. 6 a 10 práca nadčas
- § 111 ods. 1 plán dovolení
- § 136 ods. 1 poskytnutie pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne

- § 144 ods. 7 neospravedlnené zmeškanie práce
- § 152 ods. 5 stravovanie zamestnancov

b) zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme
 - § 11 vydanie pracovného poriadku

c) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

3/ Právo na prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácie práce alebo v zmluvných podmienkach
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosť zamestnávateľa alebo jej časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- opatrenia, na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a NV SR
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie

4/ Právom na kontrolu.

Odborový orgán kontroluje:

- stav BOZP u zamestnávateľa
- stav pracovno-právnych vzťahov vrátane mzdových predpisov a záväzkov

5/ Právo na pracovné voľno.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov rady odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v rozsahu potrebnom na priebežné vzdelávanie zástupcov zamestnancov.

Článok 16

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje:

- 1/ po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 11 tejto KZ;
- 2/ informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov;
- 3/ prizývať na svoje zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu;

- 4/ zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 17

Záväzky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1/ zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.
- 2/ zamestnávateľ nebude odborových funkcionárov diskriminovať, znevýhodňovať a ani inak postihovať za ich námety a kritické pripomienky, ani za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie.

Časť III.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 18

Informovanosť pred nástupom do zamestnania

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami za ktorých ma zamestnanec prácu vykonávať v súlade s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 19

Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia viac ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 20

Príplatky

- 1/ Príplatek za prácu vo sviatok.

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatek v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu

2/ Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce

3/ Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce

4/Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 1,3 % z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Článok 21 Práca nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety (§19 ZVZ).

Článok 22 Dovolenka

- 1/ Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 2/ Zamestnanec si môže päť dní dovolenky príslušného kalendárneho roka preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka a je povinný ich vyčerpať v priebehu I. štvrťroka, inak mu nárok na dovolenku zaniká.
- 3/ Ak bol zamestnanec v priebehu dovolenky uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje.
- 4/ Zamestnanec pri ukončení pracovného pomeru má nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok (jej alikvotnej časti).

Článok 23

Prekážky v práci

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy v súlade s § 141 ZP.

Článok 24

Zaradenie zamestnancov s prevahou fyzickej práce

Na účely zaradenia zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, sa zohľadňuje aj dĺžka započítanej praxe.

Článok 25

Odmeny, odchodné a odstupné

1/ Zamestnávateľ môže poskytovať odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 roku veku zamestnanca v pracovnom pomere v sume výšky jedného funkčného platu.
- d) návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca

3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 v sume jeho funkčného platu.

Časť IV.

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 26

Ochrana práce

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146,147,148 zákona NR SR č. 330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na

riadenie ochrany práce.

2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- zabezpečovať potrebné ochranné prostriedky, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zabezpečenie BOZP;
- sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavania;
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a ich zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu, ktorej výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP;
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií;
- zaisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu;
- poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov bezplatné používanie potrebných OOP;
- OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi;

Článok 27

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP, že:

- 1/ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na služobnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracovisku;
- 2/ zabezpečuje stravovanie podľa ods. 1 podávaním jedného teplého, hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení; za pracovnú zmenu sa pri tom považuje výkon práce dlhšie ako 4 hodiny; (§ 152 ZP)
- 3/ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hod podľa zákona o cestovných náhradách č. 238/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov;

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnávateľ:

- 1/ dbá o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 155 ZP, prípadne o jeho zvyšovanie a zabezpečí, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii;
- 2/ pre zabezpečenie kvalifikácie bude vytvárať časové a hmotné podmienky v zmysle zákona 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v plnom znení v súlade s potrebami zariadenia.

Článok 29

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že v zmysle § 3 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a zákona č. 280/1995 Z.z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o sociálnom fonde, tvorí sociálny fond takto pridelom:

a/ vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1; a

b/ ďalším pridelom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

1/ Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu na účely:

a/ zakúpenia vstupeniek zo sociálneho fondu na kultúrne a spoločenské podujatia podľa záujmu a v rámci možnosti

b/ zakúpenia zájazdov podľa možnosti a výšky finančných prostriedkov

c/ poskytnutie finančného príspevku formou darčekovej poukážky

2/ Na kultúrno-spoločenskom živote zamestnancov sa finančne bude podieľať svojím príspevkom aj ZOO.

3/ Pri úmrtí zamestnanca člena ZOO, alebo bývalého zamestnanca člena ZOO sa zakúpi veniec alebo kytica z finančných prostriedkov ZOO.

3/ Príspevok zo sociálneho fondu sa nemôže poskytnúť na účely odmeňovania zamestnancov.

Článok 30

Sociálna starostlivosť

1/ Matkám starajúcim sa o deti do 15 rokov a v odôvodnených prípadoch aj ostatným zamestnancom, ktorí o to požiadajú, umožní zamestnávateľ podľa možnosti vhodnú pracovnú dobu (§164 ZP).

Článok 31

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene o doplnení niektorých zákonov v neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bude vo výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Časť V.

Právna záväznosť kolektívnej zmluvy

Článok 32

Prechodné a záverečné ustanovenia

- 1/ Zmluva je platná podpísaním zmluvných strán a nadobúda účinnosť dňom od **1. 1.2025**.
- 2/ Doba platnosti a účinnosti tejto zmluvy sa predlžuje, ak nebude uzatvorená nová zmluva a to až do uzatvorenia novej zmluvy, najdlhšie však do 31.12.2026, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.
- 3/ Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Dohodnuté zmeny sa označia ako "Dodatok Kolektívnej zmluvy č....".
- 4/ 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. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
- 5/ Zmluvné strany sú povinné zmluvu dodržiavať.
- 6/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
- 7/ Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ 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 Kalinove

V Kalinove

.....
Bc. Lýdia Daňová
predseda
ZO Sloves CSS Dúhový sen Kalinov

.....
Mgr. Ivana Kost'ová
riaditeľka
CSS Dúhový sen Kalinov