

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022

UZATVORENÁ MEDZI:

Zamestnaneckou radou pri „CLEMENTIA“, Zariadení sociálnych služieb Kovarce zastúpenou Alenou Moravčíkovou, Danou Terlandovou a Zlatou Rehákovou

a

„CLEMENTIA“, Zariadením sociálnych služieb Kovarce zastúpené Ing. Štefanom Kerekom – riaditeľom

<i>Vypracoval:</i>	<i>Za ZR:</i>	<i>Za zamestnávateľa:</i>
Meno a priezvisko:	Alena Moravčíková Zlata Reháková Dana Terlandová	Ing. Štefan Kerek
Dátum:	15.2.2022	15.2.2022

**„CLEMENTIA“, Zariadenie sociálnych služieb
956 15 KOVARCE 11**

OBSAH

- Časť I. Všeobecné ustanovenia**
- Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**
- Časť III. Pracovné podmienky a podmienky zamestnania**
- Časť IV. Platové podmienky**
- Časť V. Vzdelávanie zamestnancov**
- Časť VI. Sociálny fond**
- Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**
- Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**
- Časť IX. Prechodné a záverečné ustanovenia**

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Zamestnanecká rada pri „CLEMENTIA“, ZSS Kovarce /ďalej len ZR/, zastúpená Alenou Moravčíkovou, Danou Terlandovou a Zlatou Rehákovou riadne zvolenými členmi zamestnaneckej rady ako orgánu zastupujúceho všetkých zamestnancov.

„CLEMENTIA“, **Zariadenie sociálnych služieb Kovarce**, zastúpené Ing. Štefanom Kerekom, riaditeľom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu /ďalej len KZ/ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu.

/ďalej len zmluvné strany/

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu za účelom úpravy individuálnych a kolektívnych vzťahov, mzdových, sociálnych a iných nárokov zamestnancov v pracovnom pomere, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zamestnávateľom a zamestnaneckou radou v súlade s KZ Vyššieho stupňa na rok 2021 – 2022 a so zákonom o výkone práce vo verejnom záujme ZP a ďalšími záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ za účelom dohodnutia pracovných podmienok zamestnancov, ktoré im vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov a nad ich rámec, ako aj za účelom udržania sociálneho zmiernosti medzi obidvoma zmluvnými stranami.

Článok 3

KZ je záväzná pre zamestnávateľa, zamestnaneckú radu, všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

Článok 4

Zmluvné strany budú pri plnení KZ vytvárať vzťah pri riešení aktuálnych problémov a viesť zamestnancov k efektívnej práci.

Článok 5

Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktorých zastupuje ZR, spojené s uzatváraním KZ budú riešené kolektívnym vyjednávaním, prípadne sprostredkovateľom a rozhodcom.

Článok 6

Cieľom KZ je zabezpečiť plnenie úloh organizácie s prihliadnutím na oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšenie ich pracovných a životných podmienok.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou

Článok 1

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto KZ a nevytvárať si prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.

Článok 2

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie zamestnaneckej rady na pracovisku a uznáva zamestnaneckú radu za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť zamestnaneckej rady bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a kontroly v súlade s platnými predpismi.

Článok 3

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to prostredníctvom zamestnaneckej rady.

Článok 4

Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať návrhy.

Článok 5

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať poverených členov ZR na porady vedenia organizácie.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Členovia zamestnaneckej rady sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po ukončení výkonu funkcie člena ZR. Povinnosť mlčanlivosti neplatí, ak je to nevyhnutné na plnenie úloh orgánov činných v trestnom konaní a vo vzťahu k Úradu pre ochranu osobných údajov, pri plnení jeho úloh.

Článok 8

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov zamestnaneckej rady za ich námety a kritické pripomienky a nebudú za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom ani inak postihovaní, bude rešpektovať ich právnu subjektivitu.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne členovi ZR pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon svojej funkcie podľa § 137 ods. 5 písm. d) a § 138 ZP.

Zamestnávateľ za takto poskytnuté voľno nebude požadovať refundáciu mzdy a tiež ani v prípadoch podľa § 240 ods. 3 ZP

Článok 10

Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanecká rada na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.

Článok 11

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušnej ZR na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Súčinnosť zamestnávateľa a ZR bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 ZP a ďalších všeobecne záväzných predpisoch a KZ:

A/ **Spolurozhodovaním**: spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľmi a príslušnou zamestnaneckou radou, keď na vykonanie určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia zamestnávateľom sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas, alebo predchádzajúci súhlas príslušnej zamestnaneckej rady alebo dohoda s ňou. Prípady spolurozhodovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch:

- ustanovenie ZP
- ustanovenie Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z.
- ustanovenie Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a Zákona č. 474/2008 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa tento zákon
- Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

B/ **Prerokovaním**: ide o okruh opatrení, ktorých právne predpisy ukladajú povinnosť zamestnávateľovi prerokovať zamýšľané opatrenia, alebo ich právny úkon so ZR. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zamestnaneckej rady. Prípadné prerokovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

C/ **Právom na informácie**: sa rozumie odovzdávanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo dokladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.

D/ **Kontrolnou činnosťou**:

1. dodržiavanie pracovno-právnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov ku KZ
2. BOZP a PO

Článok 12

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovno – právnych vzťahov na nového zamestnávateľa, tento je povinný dodržiavať túto KZ až do ukončenia jej účinnosti.

Časť III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 1

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 2

Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37 ½ hod. týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách dvojzmennej prevádzke je 36 ¼ hod. týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je 35 hod. týždenne. V súvislosti s nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času podľa § 87 ZP a podľa ustanovenia na znenie § 231 ods. 1 ZP na rozvrhnutí pracovného času sa možno dohodnúť v kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ môže pristúpiť k nerovnomernému pracovnému času, len ak rovnomerné rozvrhnutie nedovoľuje povaha práce, podmienky prevádzky alebo iné závažné dôvody. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas znamená, že dĺžka pracovného času v jednotlivých dňoch nie je rovnaká, t. zn. že denný pracovný čas v priebehu 24 hodín nepresiahol 12 hodín. Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne.

Článok 3

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

Článok 4

Zamestnávateľ najmenej 2 mesiace vopred prerokuje so Zamestnaneckou radou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov. Zároveň sa s nimi prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia.

Článok 5

Ak zamestnávateľ bude uvoľňovať zamestnancov z pracovného pomeru z organizačných alebo štrukturálnych dôvodov, poskytne ZR potrebné informácie 2 mesiace pred právnou účinnosťou tohto opatrenia.

Článok 6

Ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer so zamestnancom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/, b/, alebo c/ Zákonníka práce patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer v organizácii trval viac ako 5 rokov patrí mu odstupné v sume trojnásobku priemerného mesačného zárobku.

Článok 7

Zamestnávateľ pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo úplný invalidný dôchodok poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP vo výške dvoch funkčných mesačných plátov zamestnanca.

Článok 8

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 a počas roka 2021 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. decembra 2018 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2019, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 9

V prípade, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ bude postupovať v súlade so zásadami výberového konania podľa ZP a zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 10

Základná výmera dovolenky je 5 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. Dodatková dovolenka je samostatným nárokom, ktorý existuje nezávisle na nároku na dovolenku za kalendárny rok. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa za kalendárny rok majú zamestnanci pracujúci pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času § 106 ods. 2 písm. d/ ZP, t. j. sestry, sanitári, opatrovatelky, inštruktori sociálnej rehabilitácie, zamestnanci rozvoja pracovných zručností.

Článok 11

Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

Článok 12

V zmysle dodatku č.1 KZ Vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona 553/2003 z.z. na rok 2021

- je zamestnávateľ povinný vyplatiť jednorazovú finančnú odmenu vo výške 350€ každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval k 31.12.2021 najmenej šesť mesiacov. Odmenu je zamestnávateľ povinný vyplatiť najneskôr do 30.06.2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30.06.2022 zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

Článok 13

V súlade s článkom II. odstavec 6 KZ Vyššieho stupňa pre rok 2022 zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 odst. 3 písmeno C) ZP jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 1

1. Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 553/2003 Z. z.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatok za zmenu podľa zákona č. 553/2003 Z. z. § 13.

dvojzmená prevádzka	vo výške	22,00 €, čo je 3,8 %
nepretržitá prevádzka	vo výške	22,00 €, čo je 3,8 %
3. Zamestnávateľ poskytne vedúcim zamestnancom príplatok za riadiacu činnosť podľa zákona č. 553/2003 Z. z. § 8.
4. Kategória pracovníkov, ktorí spĺňajú kvalifikačné predpoklady na výkon funkcie „inštruktor sociálnej rehabilitácie“ a „zamestnanec rozvoja pracovných činností“, a túto funkciu i podľa pracovnej náplne a pracovného zaradenia vykonávajú je platovo ohodnotená podľa § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z. z. budú zaradení do 3. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 366/2016 Z. z. Kategória „sanitár“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 3 k Nariadeniu vlády č. 366/2016 Z. z.

- Kategória „*opatrovateľ*“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č 366/2016 Z. z.
- Kategória „*upratovačka*“ je platovo ohodnotená podľa 1. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č 366/2016 Z. z.
- Kategória „*práčka*“ je platovo ohodnotená podľa 1. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č 366/2016 Z. z.
- Kategória „*údržbár*“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č 366/2016 Z. z.
- Kategória „*kuchárka*“ je platovo ohodnotená podľa 2. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č 366/2016 Z. z.
- Kategória „*pomocná kuchárka*“ je platovo ohodnotená podľa 1. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č 366/2016 Z. z.
- Kategória „*vrátnik – informátor*“ je platovo ohodnotená podľa 1. tarifnej triedy a 12. platového stupňa podľa prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č 366/2016 Z. z.
5. Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dožití 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu v zmysle zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov podľa § 20 ods. 1 písm. c)
6. Zamestnanci sú zaradovaní do platových tried podľa katalógu pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní NV SR č. 341/2004 Z. z.

Článok 2

Podľa zákona č. 552/2003 Z. z. zamestnancom vo verejnom záujme je osoba, ktorá spĺňa:

- kvalifikačný predpoklad a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak to vyžaduje osobitný predpis,
- je bezúhonná,
- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu.

Časť V.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 1

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie odbornej úrovne zamestnancov, so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa.

Kreditové príplatky sestier

Podľa § 14 ods.1 Zákona č. 553/2003 Z. z. sestra je povinná absolvovať celoživotné vzdelávanie, ktoré je kontrolované a vyhodnocované komorou sestier a na základe potvrdenia z komory sestier získavajú sestry právny nárok na vyplácanie kreditného príplatku v sume 5 % z prvého stupňa prvej tarifnej triedy základnej stupnice, čo sa rovná 29 €.

Časť VI. Sociálny fond

Článok 1

Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Zamestnávateľ tvorí fond:

- a) povinným prídedom vo výške 1 % podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF,
- b) ďalším prídedom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov,
- c) sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov podľa § 3 zákona o SF,
- d) zo zostatku predošlého roka podľa § 6 zákona o SF.

Článok 3

Použitie sociálneho fondu:

- príspevok na stravovanie na hlavné jedlo vo výške 0,10 €,
- nenávratnú soc. výpomoc v prípade úmrtia zamestnanca pre manžela (ku), dieťa zamestnanca vo výške 100 €,
- mimoriadny príspevok na doplnenie pestrosti stravovania (ovocie, zelenina, vitamíny) všetkým zamestnancom vo forme stravných poukážok v nominálnej hodnote podľa aktuálne platnej legislatívy (Opatrenie MPSVaR), alebo podľa dohody medzi zamestnaneckou radou a zamestnávateľom. Stravné poukážky sa vyplácajú 2 krát do roka vo výplatnom termíne za mesiac jún a december. Zamestnanec má nárok za každý plne odpracovaný mesiac na 1 stravnú poukážku.
- šport, rekreácie, vzdelávanie (prenájom zariadenia), zabezpečenie zvýšenia sociálnej úrovne pracovníkov,
- veniec, kvety pri úmrtí zamestnanca, blízkeho člena rodiny zamestnanca a bývalého zamestnanca, ktorý z našej organizácie odchádzal do starobného dôchodku.

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 1

Zamestnávateľ v záujme zaistenia BOZP je povinný postupovať podľa zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona NR SR č. 309/2007 Z. z., ďalej ZP § 147.

Článok 2

Vykonávateľ opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP je povinný za tým účelom:

- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,

- odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie, a ak to podľa dosiahnutých technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripraviť opatrenia na ich odstránenie.

Článok 3

Na zaistenie BOZP prostredníctvom OOPP, je zamestnávateľ podľa § 6 ods. 2,3 zákona o BOZP povinný:

- vykonať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovných procesov a pracovného prostredia a na základe tohto vypracovať vlastný zoznam pre poskytovanie OOPP pričom prihliada aj na zdravotný stav zamestnanca,
- bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých sa vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné OOPP a viesť evidenciu o ich poskytovaní.

Článok 4

Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ktorí plnia úlohy podľa opatrení uvedených v § 19 zákona BOZP.

Článok 5

Zamestnávateľ je povinný uvoľniť zamestnancov na lekárske prehliadky, a to v nevyhnutnom potrebnom rozsahu v pracovnom čase, ak ich nemožno vykonávať mimo pracovného času.

Článok 6

Zamestnávateľ zabezpečí školenie z predpisov BOZP u každého novoprijatého zamestnanca a opakované školenia zamestnancov.

Článok 7

Zamestnávateľ musí pracovníkovi počas pracovnej zmeny poskytnúť jedno teplé jedlo, t.j. ranná zmena obed, poobedná zmena večeru, nočná zmena neskorú večeru. Nakoľko zamestnávateľ je i prevádzkovateľom stravovacieho zariadenia, je poskytnutý každému zamestnancovi v rannej zmene obed, v poobednej zmene večera. Pracovníci v nočnej zmene dostanú ako náhradu za stravu stravovaciú poukážku v hodnote, ktorá je v danom čase aktuálne vyrátaná ako stravná jednotka – večera.

Článok 8

Zamestnanci sú povinní dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne zoznámení. Pri dodržiavaní týchto predpisov sú zamestnanci povinní postupovať podľa ustanovení § 148 ZP a podľa ustanovení § 12 zákona o BOZP.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporov

Článok 1

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

Článok 2

1. Individuálne nároky:

- sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho,
- ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušná ZR a poverený zástupca zamestnávateľa, ak ani tam nebude sťažnosť vyriešená, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

2. Kolektívne spory:

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to patričným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota. Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa spor rieši prostredníctvom sprostredkovateľa, resp. rozhodcu podľa ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 1

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 2

Zamestnávateľ aj zamestnanecká rada budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ, o výsledkoch sa budú vzájomne informovať.

Článok 3

KZ bude platná dňom podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Bude záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

Článok 4

Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5

Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj zamestnanecká rada sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.

Článok 6

Zamestnávateľ sa zaväzuje pred podpísaním túto KZ rozmnožiť a vo dvoch origináloch doručiť členom ZR.

Článok 7

Zamestnanecká rada sa zaväzuje zamestnávateľovi schválenú KZ rozmnožiť a dať k dispozícii ostatným zamestnancom na pracovné úseky.

Článok 8

KZ je účinná od 01.03.2022 do 31.12.2022. Doba platnosti a účinnosti tejto zmluvy sa predlžuje ak nebude do 31.12.2022 uzatvorená nová zmluva a to až do uzatvorenia novej zmluvy, najdlhšie však do 01.03.2023, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

za „CLEMENTIA“, ZSS Kovarce
Ing. Štefan Kerek
riaditeľ ZSS Kovarce

za Zamestnaneckú radu
„CLEMENTIA“, ZSS Kovarce
členovia ZR: