



**Zariadenie pre seniorov Skalica
Pod Hájkom 36, Skalica**

**Kolektívna zmluva
na obdobie od 01.01.2018 do 31.12.2020**

Časť I. Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1 – 3	4
Článok 4	5
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	5
Článok 5	5
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	5
Článok 6 Právo na spolurozhodovanie	5
Článok 7 Právo kontroly	6
Článok 8 Právo na prerokovanie	6
Článok 9 Právo na informovanosť	7
Článok 10 Materiálne zabezpečenie	7
Článok 11 Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov	7
Časť IV. Článok 12 Závazky zmluvných strán	7
Článok 13 Závaznosť	8
Článok 14 Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom	8
Časť V. Personálna politika	8
Vznik pracovného pomeru	9
Voľba pracovného miesta	9
Skúšobná doba	9
Pracovný čas /prítomnosť v práci/ prestávky v práci	10
Nočná práca	11
Práca nadčas	11
Dovolenka na zotavenie	11
Školenie a štúdium popri zamestnaní	12
Dôležité osobné prekážky zamestnanca v práci	12
Postup v prípade ochorenia	13
Časť VI. Odmeňovanie	13
Všeobecné zásady	13
Zložky mzdy	13
Tarifný plat	13
Príplatky	14
Odmeny	15
Skončenie pracovného pomeru	16
Strata pracovného miesta	16
Ochrana pred výpoveďou	16
Podmienky výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru	17
Odstupné/odchodné	18
Časť VII. Sociálne služby	18
Závodné stravovanie	18
Pitný režim	19
Sociálny fond	19
Doplňkové dôchodkové poistenie	19
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	20
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov	20
Časť VIII. Záverečné ustanovenia	20

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce
v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Zariadenie pre seniorov Skalica
zastúpené PhDr. Štepanovskou Martinou, PhD., riaditeľkou
(ďalej len „ZpS Skalica“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb Domov sociálnych služieb a domov dôchodcov Myjava
zastúpená Poliakovou Annou, predsedníčkou
(ďalej len „ZOO pri DSS a DD Myjava“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na obdobie od 01.01.2018 do 31.12.2020

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1.

Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č., z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať Kolektívnu zmluvu.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002 vydanou zriaďovateľom Mesto Skalica. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať Kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2.

Táto Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“), zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“), zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), aktuálnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Táto Kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie, ako všeobecne platné právne predpisy.

Článok 3.

Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.)

Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto Kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z Kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami, bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4.

Nároky, ktoré vzniknú z tejto Kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“).

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5.

Zamestnávateľ uznáva ZOO pri DSS a DD Myjava za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.

ZOO pri DSS a DD Myjava má právo uzatvárať KZ a iné dohody a zmluvy so ZpS Skalica. Dokumenty podpisuje predsedníčka odborovej organizácie.

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku zamestnávateľa na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovali výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné a nebráni tomu ochrana osobných údajov.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 6.

Právo na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi ZpS Skalica a ZOO pri DSS a DD Myjava, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia ZpS Skalica, sa vyžaduje predchádzajúci súhlas ZOO pri DSS a DD Myjava, alebo dohoda s ňou. Prípady rozhodovania medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom upravuje ZP.

Dohoda alebo súhlas ZOO pri DSS a DD Myjava, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami alebo písomným vyjadrením do 10 pracovných dní od obdržania podkladových materiálov od ZpS Skalica, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

ZOO pri DSS a DD Myjava spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení ZP pri:

- vydávaní a zmenách Pracovného poriadku
- rovnomernom rozvrhnutí pracovného času
- nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času
- podmienkach poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie

- skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, alebo okamžitým skončením s odborovým funkcionárom, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana
- vydávaní predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- pri možnosti dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad tri roky
- začiatok a koniec pracovného času
- práca nadčas
- nočná práca
- odlišnom určení nepretržitého odpočinku v týždni
- prijatí plánu dovoleniak na príslušný rok
- rozhodnutí, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
- poskytnutí pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie
- stanovení podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci, rozšírení okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie.

Článok 7.

Právo kontroly

Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo z ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ
- kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa ZP

Článok 8.

Právo na prerokovanie

Vzťahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s odborovým orgánom.

ZpS Skalica vopred prerokuje najmä:

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
- skončenie pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- zavedenie pružného pracovného času
- dočasné prerušenie výkonu práce
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
- podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
- náhradu škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje výšku 300 €.

Článok 9.

Právo na informovanosť

ZpS Skalica bude informovať odborovú organizáciu a zamestnancov o organizačných a prevádzkových zámeroch.

Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii s dátumom, menom a funkciou predkladateľa ako aj dôvod predloženia.

Článok 10.

Materiálne zabezpečenie

Personálna a mzdová pracovníčka na základe písomného súhlasu a dohody s členmi odborov mesačne vykonáva zrážky členských príspevkov vo výške 1% z čistej mesačnej mzdy a odvádza ich na účet odborovej organizácie.

Na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách a odborárskom vzdelávaní poskytne ZpS Skalica v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 11.

Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

Volení funkcionári odborovej organizácie, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so ZpS Skalica používajú zvýšenú ochranu.

V čase ich funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení je ZpS Skalica povinná požiadať ZOO pri DSS a DD Myjava o predchádzajúci súhlas v prípade, že chce s nimi ukončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

Časť IV.

Článok 12.

Záväzky zmluvných strán

Zmluvné strany sa dohodli, že ZpS Skalica oboznámi všetkých zamestnancov organizácie so znením KZ do 15 dní od jej podpísania. ZpS Skalica umožní zverejnenie KZ na svojej internetovej stránke.

Zmluvné strany budú rešpektovať postavenie a právomoci odborovej organizácie, zamestnávateľa a riadiacich subjektov vyplývajúcich z platných právnych predpisov a nevytvárať si vzájomné prekážky pri plnení povinností.

Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami odborovej organizácie zásadné otázky rozvoja zariadenia, zamestnanosti, využitia pracovnej doby, čerpania dovoleniek, plán čerpania sociálneho fondu a pod.

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú nikoho zo zamestnancov diskriminovať z dôvodu pohlavia, manželského stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického a iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národu alebo etnickej skupine, majetku alebo iného postavenia.

Zamestnávateľ nesmie zisťovať informácie o tehotenstve. Tehotná zamestnankyňa je tá, ktorá písomne informuje zamestnávateľa o svojom stave a predloží o tom lekárske potvrdenie.

Článok 13.

Záväznosť

Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili i pre ich prípadných právnych nástupcov.

Ustanovenia zákonov a iných záväzných predpisov, KZ a dohôd vyššieho stupňa, ktoré budú pre zamestnancov priaznivejšie, ako ustanovenia tejto KZ nahrádzajú automaticky ustanovenie tejto KZ.

Článok 14.

Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

Nároky vyplývajúce z KZ pre jednotlivých zamestnancov sa uplatňujú ako nároky vyplývajúce z pracovného pomeru. Spory o plnenie záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom je možné riešiť prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, sprostredkovateľa, prípadne za podmienok daných zákonom prostredníctvom súdu.

Časť V.

Personálna politika

Princíp

Pracovnoprávne vzťahy sa riadia zásadne:

- a) Zákonníkom práce
- b) platnými pracovnými predpismi
- c) touto KZ

Za zamestnancov sa pre účely tejto KZ považujú:

- a) zamestnanci v hlavnom pracovnom pomere, uzatvorenom na základe písomnej pracovnej zmluvy na dobu neurčitú,
- b) zamestnanci v hlavnom pracovnom pomere, uzatvorenom na základe písomnej pracovnej zmluvy na dobu určitú.

Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Všetci zamestnanci pred prijatím do pracovného pomeru sú povinní preukázať svoju bezúhonnosť zamestnávateľovi predložením výpisu z registra trestov podľa zákona č. 330/2007 Z. z. nie starším ako tri mesiace.

Zamestnanec bude pri nástupe do zamestnania oboznámený s Pracovným poriadkom, Kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať, vnútornými predpismi organizácie, a ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Pracovný pomer so ZpS Skalica sa zakladá v súlade s ustanovením § 42 ZP pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom písomnou formou, kde jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy dostane zamestnávateľ a jedno zamestnanec.

Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma,
- b) miesto výkonu práce: Skalica, pracovisko Zariadenie pre seniorov Skalica,
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky.

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie ďalšie pracovné podmienky a to výplatné termíny, pracovný čas, skúšobná doba, výmera dovolenky a dĺžku výpovednej doby, ak nie sú uvedené v KZ.

Voľba pracovného miesta

Personálne oddelenie bude neustále rozvíjať metódy a formy pre kvalitný výber zamestnancov na jednotlivé pracovné miesta.

Cieľom je zvýšená efektivita práce na všetkých oddeleniach činnosti ZpS Skalica. Definitívne rozhodnutie o obsadení voľného miesta vykoná riaditeľka ZpS Skalica.

Skúšobná doba

Skúšobná doba je u zamestnanca maximálne 3 mesiace a musí sa dohodnúť písomne, inak je neplatná. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Počas skúšobnej doby môže byť pracovný pomer ukončený zo strany zamestnanca aj zamestnávateľa a to i bez udania dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru

sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

Dojednaný pracovný pomer na dobu určitú sa skončí uplynutím dojednanej doby.

Pracovný čas /prítomnosť v práci/ prestávky v práci

Dĺžka čistého pracovného času v jednozmennej prevádzke v ZpS Skalica je 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, má čistý pracovný čas 35 hodín týždenne (ošetrovateľské a opatrovateľské oddelenie). V dvojzmennej prevádzke (vrátnica) majú čistý pracovný čas 36,25 hodín týždenne.

Pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase je zamestnanec prítomný denne a nepretržitý odpočinok v týždni pripadá na sobotu a nedeľu.

Sem patria zamestnanci: manažment, vedúci pracovníci, administratíva, ktorých pracovný čas je stanovený v intervale od:

07:00 – 08:00 hod. začiatok prítomnosti v práci
15:00 – 16:00 hod. ukončenie prítomnosti v práci

Pracovný čas na ostatných oddeleniach je nasledovný:

07:00 – 15:00 hod. rehabilitačné oddelenie
06:30 – 18:30 hod. oddelenie stravovania
06:00 – 14:00 hod. oddelenie stravovania
07:00 – 15:00 hod. oddelenie údržby
06:00 – 14:00 hod. oddelenie upratovania (časť B) a prania
06:30 – 14:30 hod. oddelenie upratovania (časť A)
06:00 – 14:00 hod. oddelenie vrátnice /dvojmenná prevádzka/
14:00 – 22:00 hod. oddelenie vrátnice /dvojmenná prevádzka/
06:00 – 18:00 hod. opatrovateľské a ošetrovateľské oddelenie /nepretržitá prevádzka/
18:00 – 06:00 hod. opatrovateľské a ošetrovateľské oddelenie /nepretržitá prevádzka/
06:00 – 14:00 hod. opatrovateľské oddelenie
07:00 – 15:00 hod. pracovníčka haloterapie

ZpS Skalica je povinná poskytnúť zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

Pri nepretržitej prevádzke zamestnávateľ ZpS Skalica poskytne zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, a na odpočinok dvakrát 15 minút. Začiatok a koniec týchto prestávok určí zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancami a odborovou organizáciou. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do odpracovaného času.

Prestávka nesmie byť zaradená na začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Zamestnanec je povinný odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín.

Nočná práca

Je to práca vykonávaná v čase medzi 22:00 a 06:00 hod. ZpS Skalica je povinná zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci:

1. pred zaradením na nočnú prácu,
2. pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
3. kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu,
4. ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena.

ZpS Skalica sa zaväzuje v súlade s § 98, ods. 6 ZP prerokovávať organizáciu práce v noci s odborovou organizáciou.

Práca nadčas

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas prítomnosti na pracovisku, alebo nad rámec pracovných zmien. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne.

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce. Neprerušiteľný odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie skrátiť na menej ako osem hodín.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Čerpanie dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom, podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne.

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. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.

Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.

Školenie a štúdium popri zamestnaní

Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní, v ktorých má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

Účasť na štúdiu so súhlasom ZpS Skalica popri zamestnaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve je výkon práce, za ktorú prislúcha zamestnancovi mzda.

ZpS Skalica môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie a prehĺbenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna a zamestnanec sa zaväzuje zvýšiť resp. prehĺbiť si kvalifikáciu a zotrvať v ZpS Skalica po určitý čas v pracovnom pomere podľa dohody.

V prípade porušenia dohody zo strany zamestnanca uhradí zamestnanec v zmysle príslušnej dohody finančnú čiastku prepočítanú za poskytovanie pracovných a finančných úľav a to aj vtedy, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer pred zvýšením resp. prehĺbením kvalifikácie. Dohodu uzatvára riaditeľka organizácie v zmysle Pracovného poriadku.

Dôležité osobné prekážky zamestnanca v práci

ZpS Skalica ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci:

- po dobu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz
- po dobu materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky
- po dobu karantény
- po dobu ošetrovania chorého člena rodiny
- po dobu starostlivosti o dieťa mladšie ako 10 rokov

ZpS Skalica poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v týchto prípadoch:

- na výkon funkcie vo výbore ZO,
- na rekreačný pobyt s klientmi, kde je nevyhnutný sprievod,
- na povinné lekárske prehliadky na nevyhnutne potrebný čas,
- vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, pokiaľ toto nebolo možné vykonať mimo pracovného času na nevyhnutne potrebný čas,
- z dôvodu zvyšovania kvalifikácie alebo rozšírenia kvalifikácie,
- vzdelávanie zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas,
- pri narodení dieťaťa manželke (družke) zamestnanca na jej prevoz do/zo zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas,
- pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie na nevyhnutne potrebný čas,
- pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy,
- pri úmrtí rodinného príslušníka
 - a) manžel/manželka, dieťa - 2 dni a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb
 - b) rodič a súrodenec zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca – 1 deň, ak zaobstaráva pohreb týchto osôb a ďalší deň na účasť na pohrebe
 - c) prarodič, alebo vnuk zamestnanca alebo prarodiča, jeho manžela alebo inej osoby, ktorá síce nepatri k uvedeným príbuzným, ale v čase úmrtia žila so

zamestnancom v spoločnej domácnosti – 1 deň, ak zaobstaráva pohreb týchto osôb a ďalší deň na účasť na pohrebe

- svadba

a) pri vlastnej svadbe zamestnanca, ak je v pracovný deň – 1 deň na účasť na vlastnej svadbe

Postup v prípade ochorenia

V prípade pracovnej neschopnosti z dôvodu ochorenia alebo úrazu sú zamestnanci povinní túto prekážku v práci bezodkladne v deň začatia pracovnej neschopnosti oznámiť zamestnávateľovi. Pracovná neschopnosť musí byť doložená lekársym dokladom.

V čase trvania dočasnej pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25% a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ je povinný prvých 10 dní trvania práceneschopnosti vykonávať kontrolu práceneschopného zamestnanca.

Časť VI.

Odmeňovanie

Všeobecné zásady

Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zložky mzdy

1. Tarifný plat
2. Príplatok za riadenie
3. Osobný príplatok
4. Príplatok za zmenu
5. Príplatok za prácu v noci
6. Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu
7. Príplatok za prácu vo sviatok
8. Príplatok za prácu nadčas
9. Kreditový príplatok

Tarifný plat

Kritériom pre stanovenie výšky tarifného platu je zaradenie zamestnanca podľa katalógu pracovných činností do príslušnej platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 3 až 14. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 7.

Ďalším kritériom pre určenie tarifného platu je zaradenie zamestnanca do jedného z dvanástich platových stupňov, ktoré sa odvíjajú od dĺžky započítanej praxe.

Započítaná prax sa rozumie:

- a) odborná prax
- b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, túto prax zamestnávateľ započítava v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce podľa prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.

Osobný príplatok

Osobné ohodnotenie je nenárokovateľná zložka mzdy. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok podľa §10 Zákona č. 553/2003 Z.z.

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Základ pre poskytovanie osobného ohodnotenia, sú výsledky práce každého zamestnanca počas celého hodnotiaceho obdobia podľa kritérií stanovených v komplexnom hodnotení zamestnanca.

Tieto kritéria sú:

- pracovný výkon, dosahované výsledky pri plnení uložených úloh,
- plnenie kritérií kvality práce,
- dodržiavanie pracovnej disciplíny,
- tvorivosť, iniciatíva pri riešení problémov, flexibilita pri nasadení, čistota a poriadok, zaobchádzanie s pracovnými prostriedkami, nosenie ochranných pracovných pomôcok, správanie sa ku klientom a spoluzamestnancom, dodržiavanie zákazu fajčenia na pracovisku.

Príplatok za zmenu

Zamestnancom na zdravotnom úseku s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom a zamestnancom vrátnice v dvojzmennej prevádzke, patrí príplatok za zmenu mesačne v sume 5 eur.

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancom patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu

Zamestnancom patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancom patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade však príplatok za prácu vo sviatok zamestnancovi nepatrí.

Príplatok za prácu nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená najmenej o 30 %.

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.

Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, nedeľu a vo sviatok, patria mu aj príplatky. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Kreditový príplatok

Pri splnení počtu kreditov v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 187/2006 Z.z. z 24.02.2006 novelizovaného zákona č. 366/2005 Z.z. o kritériách a spôsobe hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov. Kreditový príplatok patrí zdravotníckemu pracovníkovi mesačne v rámci rozpätia 5% až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf podľa usmernenia Ministerstva financií a rozhodnutia ZpS Skalica. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu, ktorá je najviac 5 rokov od jeho priznania.

Odmeny

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcu 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,

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci pracovník.

- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50., 55. a 60. roku veku
Pri životnom jubileu 50, 55 a 60 rokov života bude zamestnancovi zo mzdového fondu poskytnutá odmena podľa uvedených kritérií:

- od 1 do 5 rokov zamestnania v organizácii	80 €
- od 5 do 10 rokov zamestnania v organizácii	130 €
- nad 10 rokov zamestnania v organizácii	170 €

Jubilejná odmena zo mzdového fondu sa poskytuje v prípade, ak bol zamestnanec v pracovnom pomere v ZpS Skalica minimálne 1 rok.

Skončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer môže byť skončený v zmysle § 59 ZP:

- a) dohodou
- b) výpoveďou
- c) okamžitým skončením pracovného pomeru
- d) skončením pracovného pomeru v skúšobnej lehote

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby. Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

Strata pracovného miesta

ZOO pri DSS a DD Myjava uznáva právo zamestnávateľa riadiť svoju činnosť z hľadiska efektivity a flexibility zamestnancov pri obsadzovaní pracovných miest bez obmedzenia práv zamestnancov vyplývajúcich zo zákona alebo KZ.

Počas uskutočňovania organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení bude ZpS Skalica voľné pracovné miesta obsadzovať inými ako vlastnými uvoľňovanými zamestnancami len vtedy, ak to bude nevyhnutné z hľadiska požadovanej kvalifikácie alebo z dôvodu nezájmu uvoľňovaných zamestnancov.

V prípade, že zamestnanec bude preradený na inú prácu z dôvodu organizačných zmien a svojím súhlasom potvrdí flexibilitu prijať v rámci ZpS Skalica iné ponúknuté pracovné miesto, bude zamestnancovi zachovaná mzda, ktorú zamestnanec dosiahol pred preradením a to v prípade, že nové pracovné miesto je hodnotené nižšou tarifnou triedou, po dobu 12 mesiacov.

Ochrana pred výpoveďou

ZpS Skalica sa zaväzuje, že žiadny zamestnanec nebude prepustený za prvé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré dosahuje intenzitu menej závažného porušenia pracovných povinností.

Podmienky výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru

Dôvody pre výpoveď a pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany ZpS Skalica vzniknú, ak sú u zamestnanca dané dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer výpoveďou a to z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1, bod a, b, c, d, e. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje najmä:

- a) nevyužívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh,
- b) neplnenie pracovných úloh stanovených vedúcim riadne a včas,
- c) odmietnutie plnenia pokynov nadriadených,
- d) hrubé správanie sa k vedúcemu pracovníkovi, podriadenému, alebo k iným spolupracovníkom a klientom ZpS Skalica,
- e) nedodržanie predpisov BOZP, nepoužívanie osobných ochranným pracovných prostriedkov,
- f) zaznamenávanie dochádzky spolupracovníkom, resp. inou osobou,
- g) neospravedlnená absencia,
- h) odmietnutie účasti na preventívnej lekárskej prehliadke,
- i) porušenie zákazu fajčenia,
- j) porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvedel v súvislosti s výkonom svojho povolania, o výške svojej mzdy a jej zložkách,
- k) neúčast' na povinných školeniach.

Ak chce dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nim.

ZpS Skalica alebo zamestnanec môžu písomne skončiť pracovný pomer okamžite a to iba z dôvodov uvedených v § 68 a § 69 ZP.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je ZpS Skalica povinná vopred prerokovať so ZOO pri DSS a DD Myjava.

Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnanca i pre zamestnávateľa, a je:

- jeden mesiac – ak pracovný pomer trvá do 1 roka
Pokial' sa jedná o výpoveď podľa § 63 ods. 1, písm. a, b ZP
- dva mesiace – ak pracovný pomer trvá od 1 do 5 rokov
- tri mesiace – ak pracovný pomer trval viac ako 5 rokov

Výpovedná doba sa začína prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a končí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Do doby trvania pracovného pomeru sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného

zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Pri skončení pracovného pomeru je každý zamestnanec povinný podrobiť sa výstupnej lekárskej prehliadke.

Každý zamestnanec pri skončení pracovného pomeru musí dostať do 15 dní od jeho požiadania pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní.

Odstupné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a), b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 Zákonníka práce.

Odchodné

Odchodné patrí zamestnancovi pri prvom skončení zamestnania po nadobudnutí nároku na:

- predčasný starobný dôchodok
- starobný dôchodok
- invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %

Zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do vyššie uvedených dôchodkov zamestnávateľ poskytne odchodné vo výške:

- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku ak je v organizácii zamestnaný do 15 rokov
- v prípade zamestnania v ZpS Skalica nad 15 rokov bude zamestnancovi vyplatené odchodné v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Časť VII.

Sociálne služby

Na zlepšenie kultúry práce a pracovného prostredia ZpS Skalica vytvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk.

Na zlepšenie sociálnych podmienok zamestnancov poskytuje zamestnávateľ v rámci svojich finančných možností nasledovné sociálne služby:

Závodné stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí zásadne jedno teplé hlavné jedlo vrátane vhodného nápoja a zabezpečenie stravovania v sobotu i nedeľu.

Zamestnávateľ prispieva z rozpočtu zariadenia zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu, tak ako je uvedené pri čerpaní sociálneho fondu. ZpS Skalica môže poskytovať stravu iným fyzickým osobám, ktoré vykonávajú pre uvedené zariadenie práce a služby. Strava sa bude podávať po dobu poskytovania prác a služieb. Týmto osobám nepatrí príspevok na stravovanie zo

sociálneho fondu.

ZpS Skalica prispieva z rozpočtu zariadenia na stravu aj zamestnancom pracujúcim na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vo výške 55% hodnoty jedla, ak zamestnanec odpracuje na svojom pracovisku viac ako 4 hodiny denne.

Pitný režim

ZpS Skalica poskytne zamestnancom v mesiacoch jún, júl a august stolovú vodu v množstve 1,5 litra na zamestnanca a pracovný deň, keď teplota vzduchu vystúpi nad 30° C.

Náklady na pitný režim v týchto dňoch bude hradit' zamestnávateľ.

Sociálny fond

ZpS Skalica tvorí sociálny fond za účelom realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov v rozsahu a za podmienok stanovených zákonom o sociálnom fonde. Tvorí ho povinným prídelom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok a ďalším prídelom vo výške 0,5 %, ktorý je predmetom dohody v Kolektívnej zmluve.

ZpS Skalica každoročne vypracuje návrh rozpočtu a plnenie z prostriedkov sociálneho fondu. Po schválení riaditeľkou zariadenia a ZOO pri DSS a DD Myjava, sa stáva záväzným nástrojom organizácie na plnenie zamestnaneckej sociálnej politiky.

ZpS Skalica je povinná polročne predkladať odborovej organizácii plnenie plánu čerpania sociálneho fondu, zároveň robí jeho aktualizáciu v súvislosti s reálnym prídelom finančných prostriedkov do sociálneho fondu.

Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu za zariadenie ZpS Skalica tvorí prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.

Prostriedky zo sociálneho fondu môže čerpať zamestnanec v pracovnom pomere, ktorý bol založený na základe pracovnej zmluvy.

Doplňkové dôchodkové poistenie

ZpS Skalica sa zaväzuje na doplnkové dôchodkové poistenie prispieť zamestnancom čiastkou vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

ZpS Skalica sa zaväzuje na dôchodkové doplnkové poistenie prispievať tým zamestnancom, ktorí budú účastní na tomto sporení.

Starostlivosť o zdravie zamestnancov a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zdravie človeka je stav plnej:

- fyzickej pohody,
- psychickej pohody,
- sociálnej pohody.

Zmluvné strany uznávajú, že iba zamestnanec, ktorý je zdravý, môže podávať pracovné výkony, ktoré sú zárukou prosperity ZpS Skalica na jednej strane a spokojnosti zamestnanca na strane druhej.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ si je vedomý svojich povinností vyplývajúcich z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v zmysle ZP.

Zamestnávateľ je povinný:

- uskutočňovať vstupné inštruktáže o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a školenie požiarnej ochrany u všetkých novoprijatých pracovníkov
- prideľovať zamestnancom osobné ochranné pracovné pomôcky v zmysle platných predpisov a prihliadať na špecifickosť jednotlivých prác, povolanií a pracovísk
- zvýšiť starostlivosť o ženy vykonávajúce nočnú prácu, dôsledne postupovať pri preradení tehotných žien
- viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou a hlásiť ich predsedníčke ZOO pri DSS a DD Myjava.

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ v spolupráci s odbormi podľa konkrétnych podmienok a možností organizuje športové alebo kultúrne akcie, súťaže, stretnutia s bývalými zamestnancami - dôchodcami, poznávacie zájazdy a podobne.

Zamestnancom môžu byť poskytnuté aj ďalšie zdravotné, rehabilitačné alebo iné služby a výhody, podľa možností rozpočtu a pri rešpektovaní platných predpisov. Konkrétne formy dohodne zamestnávateľ formou kolektívneho vyjednávania v rámci organizácie, prípadne zamestnávateľ s odbormi.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenie

Podkladom ku Kolektívnej zmluve sú aktuálne platné Zákonník práce, Zákon o verejnej službe, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa a doteraz platné interné predpisy.

Zamestnávateľ ZpS Skalica, alebo volení zástupcovia zamestnancov môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto Kolektívnej zmluvy formou kolektívneho vyjednávania. Dohodnuté dodatky ku Kolektívnej zmluve sú predkladané na schválenie Výboru základnej organizácie.

Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, ak prišlo k zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania tejto Kolektívnej zmluvy, alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzatvorená.

Kontrolu plnenia Kolektívnej zmluvy bude vykonávať polročne riaditeľka ZpS Skalica spolu s členkou odborového úseku.

Vyhodnotenie Kolektívnej zmluvy sa polročne predkladá V-ZO a je predložené delegátom konferencie ZOO pri DSS a DD Myjava.

Táto KZ je vyhotovená v štyroch písomných exemplároch, ktoré obdrží po:

- 1 štatutárny zástupca zamestnávateľa
- 1 predseda základnej odborovej organizácie
- 1 personálna a mzdová pracovníčka
- 1 členka odborového úseku

a zverejnená v elektronickej podobe na www.zpssi.sk

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a preto ju na znak toho podpisujú.

Platnosť a účinnosť

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom 01.01.2018.

Zmluvné strany uzatvárajú KZ na obdobie rokov od 01.01.2018 do 31.12.2020.

V prípade, že do tohto času nebude ukončené kolektívne vyjednávanie, predlžuje sa platnosť tejto zmluvy až do uzatvorenia novej, najdlhšie však do 31. 01. 2021, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. Každoročne v rámci kolektívneho vyjednávania, dojednané zmeny budú zapracované do Kolektívnej zmluvy formou dodatkov ku Kolektívnej zmluve.

Rozsah platnosti

Táto Kolektívna zmluva platí pre všetkých zamestnancov na všetkých pracoviskách ZpS Skalica.

V Skalici dňa 29.12.2017

.....
PhDr. Štepanovská Martina, PhD.

riaditeľka ZpS Skalica

.....
Poliaková Anna

predsedníčka ZOO pri DSS a DD Myjava