

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

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb Méta zastúpená Zuzana Šenšelová, predseda (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a zamestnávateľ Domov sociálnych služieb Méta zastúpený, Mgr. Erika Krebesová, riaditeľ (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA ROK 2021

Táto kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania v súlade s § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať v ktorejkoľvek časti len na základe písomnej dohody zmluvných strán. Písomný návrh na zmenu alebo doplnenie predloží navrhujúca strana druhej zmluvnej strane písomne. Druhá strana písomne na návrh odpovie najneskôr do 20 dní od doručenia návrhu na zmenu. Ak druhá strana neodpovie v stanovenej lehote, má sa za to, že s návrhom súhlasí. Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

Časť I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) je dohodnúť vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami za účelom udržať sociálnych zmier. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto KZ sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- mzdové podmienky,
- sociálny program a sociálny fond.

Článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

Časť II. POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a členov výboru základnej organizácie ako zástupcov zamestnancov DSS Méta Martin v kolektívnom vyjednaní. Uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto KZ, vrátane slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania. Pre činnosť odborovej organizácie bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky.

Článok 5

Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu informovať a s odborovou organizáciou konzultovať najmä:

- zámery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
- organizačné a racionalizačné opatrenia,
- ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok,
- zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom a pracovnom poriadku, alebo vydá nový po prerokovaní z odborovou organizáciou,
- zmeny pri zavádzaní systému manažérstva kvality v sociálnych službách a procesného riadenia v organizácii

Článok 6

Zmluvné strany si budú vzájomne vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ

Článok 7

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zvoleným členom odborového orgánu v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 Zákonníka práce.

Článok 8

Zamestnávateľ podľa § 240 Zákonníka práce na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác súvisiacich s výkonom odborovej funkcie.

Článok 9

Zamestnávateľ súhlasí, aby rokovania odborovej organizácie prebiehali v priestoroch Domova sociálnych služieb Méta a zároveň poskytne na výkon práce funkčný plat členom výboru odborovej organizácie za čas rokovania výboru a tiež zamestnancom za čas ich účasti na členskej schôdzi odborovej organizácie.

Článok 10

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10-tich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 11

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcov odborovej organizácie na poradu vedenia DSS Méta v prípade, že budú prerokovávané otázky súvisiace s KZ alebo podmienkami práce zamestnancov.

Článok 12

Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Časť III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13

Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. v platnom znení, Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v platnom znení a ostatné pracovnoprávne predpisy, vrátane pracovného poriadku a organizačného poriadku. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Pre zamestnávateľa je záväzná Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní svojich zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021.

Článok 14

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hod týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36,25 hod. týždenne a vo všetkých

zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovná čas 35 hod. týždenne.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že z dôvodu rozdielnej potreby práce a povahy prevádzky na pracovných pozíciách sestra, praktická sestra, opatrovateľka, asistent sociálnej práce, sociálny pracovník, sociálny pracovník – diagnostik, inštruktor sociálnej rehabilitácie, ergoterapeut, upratovačka, sanitár, kuchár sa pracovný čas môže rozvrhnúť na jednotlivé týždne nerovnomerne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

Článok 15

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút v zmysle Zákonníka práce. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom v priestoroch Domova sociálnych služieb Méta. V nočných zmenách zabezpečuje stravovanie poskytnutím stravného lístka formou elektronických stravovacích poukázok.

Článok 16

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. Zamestnávateľ poskytne v súlade s ustanovením § 106 Zákonníka práce dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa nad rámec ods. 1 pre zamestnancov, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní duševne chorých, alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času u nasledovných povolaní – sestra, praktická sestra, opatrovateľka, ergoterapeut, fyzioterapeut, asistent sociálnej práce, sociálny pracovník, sociálny pracovník - diagnostik, inštruktor sociálnej rehabilitácie a sanitár.

Článok 17

1. Zamestnávateľ v zmysle § 37 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci počas teplého obdobia roka bude v prípade nepriaznivých klimatických podmienok rokovať s odborovou organizáciou o prijatí potrebných opatrení na úpravu pracovného času. Rokovanie môže byť vyvolané tak zo strany zamestnávateľa ako aj zo strany odborej organizácie a to najmä na základe nameraných hodnôt prípustnej operatívnej teploty na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby postupovať v zmysle §142 ods. 3 ZP.

2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom nad 28°C.

3. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia a ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.

Článok 18

Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehlbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov v rámci možností rozpočtu umožní:

- vysielanie zamestnancov na školenia, porady, sympózia, kongresy, konferencie,
- objednanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače, ako aj iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov a pre potreby DSS Méta.

Článok 19

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa § 138 č. 2 ZP pracovné voľno v rozsahu jeden deň s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov, a to na základe predloženého potvrdenia z transfúznej stanice.
2. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas služobného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jeden deň nad rámec ZP, súvisiace s vlastnou svadbou.

Článok 20

Zamestnávateľ v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zabezpečí rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi priebežne počas výkonu práce v počte najviac 40 hodín ročne.

Článok 21

Pri dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnávateľ vyplácať zamestnancom náhradu príjmu od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 22

Rekreácia zamestnancov podľa §152a ZP

- ak pracovný pomer trvá dlhšie ako 24 mesiacov, na žiadosť zamestnanca poskytne zamestnávateľ príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- € za kalendárny rok.

Článok 23

Podmienky kvality

Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa Prílohy č.2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. písm. A - Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby - III Oblasť: Personálne podmienky.

Zamestnávateľ oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami kritérií

- vypracovanie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s § 84, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov; primeranosť počtu zamestnancov, počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám;
- určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie zamestnancov, na rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia.

Časť IV. MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 24

Zamestnanci sú odmeňovaní podľa platného zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 25

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý pracuje v hlavnom pracovnom pomere viac ako 24 mesiacov:

- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca
- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 26

Odstupné - Odchodné

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

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 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.

Časť V. SOCIÁLNY PROGRAM A SOCIÁLNY FOND

Článok 27

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

1. povinným prídelom 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
2. ďalším prídelom vo výške 0,50% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prenáša do nasledujúceho kalendárneho roka a pripočíta sa k tvorenému sociálnemu fondu. Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne, v súlade s platnými právnymi predpismi. Odborová organizácia spoločne rozhoduje o sociálnom fonde.

Článok 28

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad dohodnutých v KZ a to :

- a) na stravovanie
- b) na regeneráciu pracovnej sily

2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii ročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu .

3. Zamestnávateľ zabezpečuje pre všetkých zamestnancov stravovanie vo vlastnej jedálni. Za nočné zmeny, v prípade zdravotných problémov (na základe predloženia potvrdenia od odborného lekára) ako aj v prípade prevádzkových a technických príčin zabezpečuje stravovanie formou elektronických stravovacích poukázok.

Článok 29

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla vo vlastnom zariadení. Stravné lístky, ktorých hodnota je vo výške 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Článok 30

Zamestnávateľ prispieva vo výške 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov, ktorí poberajú starobný a výsluhový dôchodok a pre zamestnancov, ktorí platia sporenie v sume menej ako 3,- €. Zamestnávateľ prispieva vo výške 3% z vymeriavacieho základu zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov, ktorí platia sporenie 3,- € a viac.

Článok 31

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vypláti zamestnávateľ príplatok za zmenu mesačne, v zmysle § 13 zákona č. 553/2003 Z.z

Výška príplatku za zmenu je určená nasledovne:

- Prevádzka Lipovec, ŠZ Sučany a ZPB Lipovec:
 - trojzmenná prevádzka v sume 21 eur
 - dvojzmenná prevádzka v sume 19 eur
- Prevádzka Martin:
 - trojzmenná prevádzka v sume 19 eur
 - dvojzmenná prevádzka v sume 17 eur
- Prevádzka Priekopa:
 - jednozmenná prevádzka s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom v sume 10 eur

Osobný príplatok zamestnávateľ prizná za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.

Časť VI. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 32

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi

1. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom.

Článok 33

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovno-právnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne osobné ochranné prostriedky zamestnancom na základe hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z právnych noriem.
4. Zamestnávateľ zabezpečí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci (pred nástupom do práce, v súvislosti s výkonom práce, pred zmenou pracovného zaradenia, pri skončení pracovného pomeru) v zmysle platných právnych predpisov. Náklady, ktoré vzniknú v súvislosti s výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci uhrádza zamestnávateľ – DSS Méta.

Časť VII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTI A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 34

S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane mzdovej a sociálnej.

Postup pri individuálnych nárokoch:

1. Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho (priameho nadriadeného).
2. Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca, zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
3. V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa má zamestnanec aj zamestnávateľ právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ napr. inšpekcie práce, alebo uplatniť svoje nároky na súde.
4. Kolektívne spory:
 - ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak 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.
5. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Časť VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 35

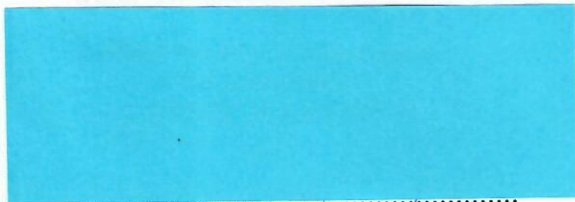
1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je platná a účinná do 31.1.2022, alebo do podpísania novej KZ.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 20 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 (§ 5 ods. 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní) dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že

začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

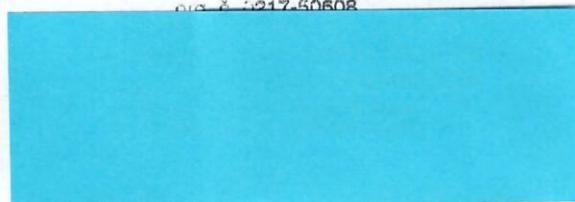
8. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v siedmych exemplároch, z ktorých organizácia obdrží šesť exemplárov a základná odborová organizácia jeden exemplár.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Martine dňa 12.3.2021



Štatutárny zástupca zamestnávateľa



Predseda odborovej organizácie