

ZAMESTNANECKÁ DOHODA
pre zamestnancov Integrovanej dopravy Žilinského kraja, s.r.o.
uzatvorená v zmysle § 233 ods. 3. a 4. Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce
(ďalej len ako „ZD“)

medzi

Zamestnávateľom: Integrovanou dopravou Žilinského kraja, s.r.o.
Sídlo: Pri Rajčianke 2900/43, 010 01 Žilina
Štatutárny zástupca: Ing. Richard Staškovan, konateľ
Právna forma: spoločnosť s ručením obmedzeným
IČO: 51110369
DIČ: 2120590252
IČ DPH: SK2120590252
(ďalej len ako „Zamestnávateľ“ v príslušnom gramatickom tvare)

a

Zástupca zamestnancov – zamestnaneckým dôverníkom pri Integrovanej doprave Žilinského kraja, s.r.o., Pri Rajčianke 2900/43, 010 01 Žilina

Ing. Stanislavom Fabšíkom zvoleným do funkcie zamestnancami Integrovanej dopravy Žilinského kraja, s.r.o. dňa 15.06.2021

(ďalej len ako „Zamestnanecký dôverník“ v príslušnom gramatickom tvare)

(spoločne aj ako „Zmluvné strany“ v príslušnom gramatickom tvare)

Preambula

Obsahom tejto ZD je vytvorenie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Integrovanej dopravy Žilinského kraja, s.r.o. (ďalej len ako „IDŽK“), ktorí vykonávajú práce podľa Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon vo verejnom záujme“).

Článok I.

Úvodné ustanovenia

- 1.1. Táto zamestnanecká dohoda (ďalej len „ZD“) je spracovaná na základe všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike. Osoby viazané touto ZD sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia v snahe zachovať sociálny zmler.
- 1.2. Cieľom tejto zamestnaneckej dohody je zabezpečiť prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov IDŽK.
- 1.3. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - a) spurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou.
- 1.4. Touto ZD sa upravujú:
 - a) postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy zmluvných strán,

- b) pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky,
 - d) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.
- 1.5. Zmluvné strany berú na vedomie, že s poukazom na ustanovenia § 233 ods. 3 a 4 ZP nároky, ktoré vzniknú z tejto ZD jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v tejto ZD.

ČASŤ I.

POSTAVENIE ZAMESTNANECKÉHO DÔVERNÍKA A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok II.

Záväznosť ZD

- 2.1 Táto ZD je záväzná pre Zmluvné strany uvedené na titulnej strane tejto ZD. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere pre Zamestnávateľa bez ohľadu na ich príslušnosť k Zamestnávateľovi a k Zamestnaneckému dôverníkovi.
- 2.2 Táto ZD sa nevzťahuje na zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v zmysle § 223 a nasl. Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len ako „ZP“) s výnimkou, v zmysle bodu 13.3 tejto ZD.

Článok III.

Zamestnanecký dôverník a vzájomné vzťahy zmluvných strán

- 3.1 Zamestnávateľ uznáva Zamestnaneckého dôverníka za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov Zamestnávateľa pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok, uznáva jeho práva vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto ZD.
- 3.2 Zamestnávateľ nebude diskriminovať Zamestnaneckého dôverníka za jeho postavenie, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu volenej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať jeho právnu ochranu.
- 3.3 Zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu pri ktorých sa podľa ZP vyžaduje spolurozhodovanie zástupcu zamestnancov.
- 3.4 Zamestnanecký dôverník uznáva a plne rešpektuje právo Zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov za účelom zefektívňovania činnosti Zamestnávateľa a za účelom dodržiavania platných právnych predpisov.
- 3.5 Zamestnávateľ umožní Zamestnaneckému dôverníkovi používať telefonickú, rozmnožovaciu, výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, však iba na účely súvisiace s činnosťou Zamestnaneckého dôverníka. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov a techniky bude znášať Zamestnávateľ.

- 3.6 Zamestnávateľ zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu vopred prerokuje so Zamestnaneckým dôverníkom:
- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky Zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti Zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy Zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- 3.7 Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie považované za dôverné.
- 3.8 Zamestnanecký dôverník kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto ZD, na tento účel je oprávnený najmä:
- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so Zamestnávateľom,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od Zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať Zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy,
 - f) vyžadovať od Zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
- 3.9 Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať Zamestnaneckého dôverníka na účasť na prípadných školeniach. Takto uvoľnenému zamestnancovi Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.
- 3.10 Zamestnávateľ sa touto ZD zaväzuje, že najneskôr do 15. pracovných dní odo dňa doručenia písomnej výzvy Zamestnaneckého dôverníka prostredníctvom prostriedkov elektronickej komunikácie (firemný email Zamestnaneckého dôverníka) zabezpečí realizáciu Prerokovania, v zmysle § 237 ZP so Zamestnaneckým dôverníkom alebo mu umožní plnohodnotné využitie inštitútu Práva na informácie, v zmysle § 238 ZP alebo kontrolnej činnosti, v zmysle § 239 ZP.

ČASŤ II.

PRACOVNÉ PODMIENKY A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok IV.

Pracovný poriadok

- 4.1 Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom Zamestnaneckého dôverníka, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok V.
Organizačný poriadok

- 5.1 Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so Zamestnaneckým dôverníkom.

Článok VI.
Odstupné a odchodné

- 6.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že najneskôr do 30. dní od výzvy Zamestnaneckého dôverníka umožní prerokovanie podmienok odstupného a odchodného nad rozsah uvedený ustanovený v § 76a ods. 1 a § 76a ods. 2 ZP.

Článok VII.
Pracovný čas

- 7.1 V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa u zamestnávateľa uplatňuje pružný pracovný čas, a to ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca. Pri uplatnení pružného štvortýždňového pracovného obdobia si zamestnanec volí sám začiatok aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch, pričom je povinný odpracovať celý štvortýždňový pracovný čas. Dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín; to neplatí, ak bola zamestnancovi nariadená práca nadčas.
- 7.2 Dĺžka nevyhnutne potrebného času pri prekážkach v práci na strane zamestnanca zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. Napr. zamestnanec s týždenným pracovným časom 37,5 hodiny bude mať pri celodennej priepustke k lekárovi v dochádzke zarátaných celých **7,5 hodiny**.

Článok VIII.
Mobilné telefóny a hlasové služby

- 8.1 Zamestnancovi, ktorému to vyplýva z jeho náplne práce môže zamestnávateľ poskytnúť pracovný prostriedok (služobný mobilný telefón a hlasové služby), resp. náhradu za poskytnutie súkromného pracovného prostriedku (súkromného mobilného telefónu a hlasových služieb), a to formou výberu zamestnanca jednej z nasledovných možností:

8.1.1 služobný telefón v maximálnej hodnote 300 EUR bez DPH, pričom nárok zamestnanca, v zmysle tohto bodu na výmenu takéhoto služobného telefónu je raz za tri roky a hlasových služieb (neobmedzené volania a sms).

8.1.2 V prípade, ak zamestnanec odmietne poskytnutie mobilného telefónu spolu s hlasovými službami, v zmysle bodu 8.1.1 tohto článku, zamestnávateľ mu s jeho súhlasom vyjadreným písomne poskytne finančný príspevok na kompenzáciu za využívanie svojho súkromného mobilného telefónu a hlasových služieb, ktorý je v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov považovaný za nepeňažný príjem zamestnanca, a to v nasledovnom rozsahu:

- a) Finančný príspevok na mobilný telefón zamestnávateľ poskytuje vo výške 50 EUR ročne,
- b) Finančný príspevok za využívanie hlasových služieb je 120 EUR ročne.

Finančný príspevok v zmysle bodu 8.1.2 písm. a) a b) bude vyplatený v januárovej výplate, tzn., v mesiaci február.

8.1.3 V prípade, že príspevok uvedený v bode 8.1.2 bude poskytovaný zamestnancovi v priebehu roka (napr. začal pracovať v spoločnosti až od 1.7.) tak mu bude poskytnutá pomerná časť finančného príspevku (počet mesiacov, ktoré v spoločnosti odpracuje v príslušnom kalendárnom roku).

8.1.4 V prípade, že zamestnancovi skončí pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, bude povinný vrátiť pomernú časť poskytnutého finančného príspevku (pomerná časť sa opätovne vypočíta ako počet mesiacov, ktoré v spoločnosti už v príslušnom kalendárnom roku zamestnanec neodpracuje), a to buď formou zrážky zo mzdy alebo uhradením pomernej časti na bankový účet zamestnávateľa.“

8.1.5 Zamestnanec je oprávnený zmeniť svoju voľbu (mobilný telefón s hlasovými službami alebo finančný príspevok) raz za dva roky, a to vždy v mesiaci december v predchádzajúcom roku voči roku na ktorý si mení svoju voľbu.

Článok IX.

Pracovné voľno s náhradou mzdy

- 9.1 Zamestnávateľ v príslušnom roku poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrované dieťa mladšie ako 11 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu :
- a) dvoch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 a zároveň menej ako 12 mesiacov,
 - b) štyroch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá 12 mesiacov a viac.
- 9.2 Zamestnancovi, ktorému nevznikne nárok na pracovné voľno podľa bodu vyššie, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku nad rozsah stanovený ZP, ak jeho pracovný pomer k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 mesiacov.
- 9.3 Pracovné voľno podľa bodov vyššie si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku. Zamestnanec môže pracovné voľno podľa bodov uvedených vyššie čerpať len po splnení podmienok, že má vyčerpanú celú dovolenku z predchádzajúceho roka (resp. obdobia) a zároveň z nároku dovolenky za aktuálny rok má vyčerpaných aspoň 60% tohto nároku. Nárokom na riadnu dovolenku sa rozumie nárok s prihliadnutím na ZD (bod 9.1).

Článok X.

Dovolenka na zotavenie

- 10.1 Zamestnanci majú právny nárok na dlhšiu, ako základnú výmeru dovolenky o dva týždne, t. j. šesť týždňov, pričom Zamestnávateľ spoločne so Zástupcom zamestnancov vyhlasujú, v súlade s § 1 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, že dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí každému zamestnancovi, a to bez ohľadu na to, či spĺňa

alebo nespĺňa zákonné podmienky v zmysle § 103 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

Článok XI.

Tvorba a použitie sociálneho fondu

- 11.1 Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
1. povinným prídelením 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 2. ďalším prídelením vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) 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.

- 11.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad dohodnutých v ZD najmä na:
- a) zabezpečenie stravovania v zmysle čl. XIII. bod 13.2 tejto ZD,
 - b) príspevok pri narodení dieťaťa.

- 11.3 Jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 250 € zo sociálneho fondu pri narodení dieťaťa alebo prevzatí dieťaťa do starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov. Nárokovanie príspevku je podmienené predložením rodného listu dieťaťa zamestnávateľovi. V prípade čerpania materskej dovolenky zamestnankyne, resp. rodičovskej dovolenky zamestnanca podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce bude príspevok vyplatený až po ich ukončení.

O poskytnutí jednorazového finančného príspevku zo sociálneho fondu musí zamestnanec IDŽK písomne požiadať zamestnávateľa, okrem príspevku na stravovanie.

Článok XII.

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

- 12.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 12.2 Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, v zmysle § 155 ZP bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných právnych predpisov.

Článok XIII.

Stravovanie zamestnancov

- 13.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať svojim zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, resp. poskytnutím finančného príspevku (stravné lístky, gastrokarta, vyplatenie finančného príspevku na stravovanie), v zmysle § 152 a nasl. príslušných ustanovení ZP v rovnakej nominálnej hodnote (s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu), ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

- 13.2 Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 60% z nominálnej hodnoty 7,5 EUR (zamestnávateľ prispieva sumou 4,50 EUR a príspevok zo sociálneho fondu je 1 EUR stravnej poukážky alebo finančného príspevku na stravovanie. Cena pre zamestnanca je vo výške 2 EUR.
- 13.3 Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 9 písm. c) ZP rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie formou právnickej osoby alebo fyzickej osoby, resp. poskytnutím finančného príspevku na osobu konateľa Integrovanej dopravy Žilinského kraja, s.r.o. Týmto fyzickým osobám bude Zamestnávateľ prispievať na stravovanie v zmysle znenia bodu 13.2 tejto ZD.
- 13.4 Zamestnanec má nárok na stravovanie, v zmysle ods. 13.1 tejto ZD za sviatky a dni pracovného pokoja, ktoré pripadajú na pracovný deň, za každý deň čerpania dovolenky a dôležitých osobných prekážok v práci, v zmysle § 141 ods 2. písm. a) bod 1. a 3., písm. b), c) bod 1. a 2., písm. d) body 1. až 3., písm. e), f) a v zmysle ods. 3. ZP a počas dní čerpania náhradného voľna.

Článok XIV.

Príspevok na dopravu

- 14.1 Zamestnávateľ poskytuje príspevok na ročný a štvrtročný neprenosný predplatný cestovný lístok (IDS ŽSK) vo výške 50% zamestnancom, ktorí pracujú u zamestnávateľa na plný pracovný úväzok minimálne 12 mesiacov a zároveň nie sú v skúšobnej lehote, vo výpovednej lehote alebo je s nimi podpísaná dohoda o rozviazaní pracovného pomeru, resp. nenastali u nich skutočnosti oprávňujúce zamestnávateľa na okamžité skončenie pracovného pomeru. Zamestnanec môže o príspevok požiadať Zamestnávateľa najneskoršie do 30 dní od zakúpenia predplatného cestovného lístka.

ČASŤ III.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok XIV.

Výplata platu

- 14.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr do 15. dňa v kalendárnom mesiaci za predchádzajúci mesiac.
- 14.2 Výplata za mesiac december bude vyplatená do konca mesiaca december daného kalendárneho roka, a to z dôvodu ročnej účtovnej uzávierky rozpočtu Zamestnávateľa ku 31. decembru príslušného kalendárneho roka, v zmysle platných dotačných zmlúv.

Článok XV.

Kolektívne platové podmienky

- 15.1 Zamestnávateľ vyplatí Zamestnancomi doplnkovú mzdu vo výške 8% zo základnej mzdy zamestnanca dohodnutej v príslušnej pracovnej zmluve uzatvorenej medzi zamestnancom a Zamestnávateľom. Zamestnancomi vzniká nárok na vyplatenie tejto doplnkovej mzdy, ak budú súčasne (kumulatívne) splnené nasledovné podmienky:
- a) zamestnanec nebol v príslušnom kalendárnom mesiaci, za ktorý sa doplnková mzda poskytuje Zamestnávateľom písomne (zaslaním upozornenia na firemný email zamestnanca a firemný email zástupcu zamestnancov) upovedomený o nedostatočnom

plnení si pracovných povinností za príslušný kalendárny mesiac, teda že si pracovné povinnosti neplní riadne a včas,

b) zamestnancovi uplynula skúšobná doba, v zmysle príslušnej pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnancom a Zamestnávateľom.

V prípade nesúhlasu zamestnanca, je tento zamestnanec oprávnený Zamestnávateľa do troch (3) pracovných dní vyzvať na vysvetlenie a prehodnotenie za účasti Zástupcu zamestnancov a preukázať, že si svoje pracovné povinnosti plní riadne a včas, resp. že k ich omeškaniu alebo nedostatočnej kvalite došlo bez jeho zavinenia. Na tento účel je Zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi primeraný časový priestor a pracovné prostriedky na jeho vyvinenie sa.

V prípade, ak Zamestnávateľ uzná dôvody vyvinenia sa zamestnanca, je povinný zaslať na firemný email zamestnanca informáciu, že po posúdení dôvodov na strane zamestnanca mení svoje hodnotenie zamestnancovej práce vykonanej za príslušný kalendárny mesiac a doplnkovú mzdu vo výške 8% mu priznáva.

- 15.2 Zamestnávateľ sa so Zamestnaneckým dôverníkom dohodli, že základná mzda zamestnanca sa od 01.01.2025 navyšuje o min. 3,5 % zo základnej mzdy zamestnanca dohodnutej v príslušnej pracovnej zmluve uzatvorenej medzi zamestnancom a Zamestnávateľom.
- 15.3 Zamestnávateľ bude vyplácať zamestnancom náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- 15.4 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom Príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

ČASŤ IV. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA PRI PRÁCI

Článok XVI.

Výkon kontroly nad stavom BOZP

- 16.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce,
 - b) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
 - c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných právnych predpisov,
- 16.2 Zmluvné strany tejto ZD sa zaväzujú v otázkach BOZP spolupracovať a budú dbať, aby oprávnené nároky na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania boli riadne a včas odškodnené v zmysle platných právnych predpisov.
- 16.3 Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky.

- 16.4 Zmluvné strany zabezpečia aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP v rozsahu stanovenom ZP v platnom znení.

ČASŤ V. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok XVII. Dojednanie záverečných ustanovení

- 17.1 Táto ZD nadobúda platnosť dňom podpisu obomi Zmluvnými stranami a uzatvára sa do 31.12.2025. Ak ku tomuto dátumu nedôjde k podpísaniu novej ZD oprávnenými zástupcami zmluvných strán, tak sa jej platnosť predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, až pokiaľ nedôjde k podpísaniu novej ZD.
- 17.2 Táto ZD nadobúda účinnosť deň nasledujúci po dni jej zverejnenia a Zmluvné strany berú na vedomie, že táto ZD bude zverejnená v súlade s § 47a Zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka.
- 17.3 Túto ZD je možné meniť len na základe písomného dodatku podpísaného oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
- 17.4 Táto dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej ZD oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- 17.5 V prípade, že počas platnosti tejto dohody dôjde ku zmenám všeobecne platných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto ZD dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, Zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne začať rokovať o zmene a uviesť dohodu do súladu so všeobecne platnými právnymi predpismi do 30 dní odo dňa nadobudnutia ich účinnosti.
- 17.6 Táto ZD je vyhotovená v dvoch exemplároch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo Zmluvných strán dostane po jednom exemplári.

V Žiline dňa 31.12.2024

Za Zamestnávateľa:

Za zástupcu zamestnancov:

Ing. Richard Staškovan
konateľ spoločnosti Integrovaná
doprava Žilinského kraja, s.r.o.

Ing. Stanislav Fabšík,
zamestnanecký dôverník zamestnancov
Integrovanej dopravy Žilinského
kraja, s.r.o.