

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania výkonu práce vo verejnom záujme a v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany:

Zariadenie pre seniorov Komfort n. o.

zastúpené riaditeľkou PhDr. Mgr. Evou Riečicovou, PhD.

a

zamestnanecký dôverník Zariadenia pre seniorov Komfort n. o. Renáta Michaliková

(ďalej len „zástupca zamestnancov“)

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

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 a zamestnancov odmeňovaný v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. platného Zákonníka práce na rok 2025

(ďalej len „kolektívna zmluva „,)

PhDr. Mgr. Eva Riečicová, PhD. – riaditeľka Zariadenia pre seniorov Komfort n. o.

Renáta Michaliková – zástupca zamestnancov Zariadenia pre seniorov Komfort n. o.

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2025 je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a navrhovanou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2025.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Zariadenia pre seniorov Komfort n. o. (ďalej len „organizácia alebo ZpS Komfort n. o.“) a na akékoľvek rozšírenie, zväčšenie alebo premiestnenie organizácie.

Časť II

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a ZOO.

Článok 1

Organizácia uznáva zástupcu zamestnancov Renátu Michalikovou ako predstaviteľa zamestnancov pre kolektívne vyjednávanie a tiež je zástupcom, ktorý kolektívne vyjednáva, uzatvára kolektívnu zmluvu a kontroluje plnenie záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Organizácia poskytne zástupcovi zamestnancov bezplatne priestory pre organizačnú, kultúrnu, vzdelávaciu činnosť s potrebným materiálnym vybavením na základe jeho žiadosti. Organizácia umožní zástupcovi zamestnancov na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať disponibilné technické vybavenie a uhrádza náklady spojené s jeho údržbou a prevádzkou.

Článok 3

Organizácia sa zaväzuje, že zástupcovi zamestnancov v dobe jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, nedá výpoveď, ani s ním okamžite nezruší pracovný pomer, ak neporuší pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom.

Článok 4

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zástupcu zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - a) kolektívnym vyjednávaním,
 - b) spolurozhodovaním,
 - c) prerokovaním,
 - d) právom na informácie.
2. Organizácia uznáva právo spolurozhodovania zástupcu zamestnancov zo zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov:
 - a) pri vydávaní pracovného poriadku,
 - b) pri hromadnej úprave pracovnej doby,
 - c) pri uplatnení zásadných opatrení v odmeňovaní práce,
 - d) pri výbere zamestnancov na rekreačné, rekondičné a rehabilitačné pobyty, pokiaľ ich zabezpečuje zamestnávateľ.
3. Zástupca zamestnancov poskytne súčinnosť:
 - a) pri zavádzaní novej techniky a technológie,
 - b) pri realizácii opatrení k ochrane života a zdravia pri práci.
4. Zástupca zamestnancov má právo na informácie o:
 - a) zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
 - b) dosiahnutých a predpokladaných výsledkoch zamestnávateľa,
 - c) o dodržiavaní pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov,
 - d) o dodržiavaní záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

Článok 5

1. Organizácia poskytne zástupcovi zamestnancov pracovné voľno na plnenie činností spojených so zastupovaním zamestnancov v nevyhnutnom rozsahu na:
 - a) účasť delegátov na odborových konferenciách,
 - b) účasť na zasadaniach vrcholových orgánov zväzu,
 - c) zabezpečovanie kultúrnych, výchovných a športových akcií pre zamestnancov organizácie.
2. Organizácia má právo skontrolovať, či zástupca zamestnancov využíva poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 1 tohto článku na účel, na ktorý bolo pracovné voľno poskytnuté.

Článok 6

Zástupca zamestnancov si uplatní právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly písomne oznámi zamestnávateľovi minimálne 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 7

1. Organizácia nebude diskriminovať zástupcu zamestnancov za jeho námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie zamestnaneckého dôverníka.
2. Zástupca zamestnancov uznáva právo organizácie organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vyžadovať dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 8

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov pri výkone práce. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Organizácia je oprávnená vydať pracovný poriadok alebo vykonať zmeny v platnom pracovnom poriadku výlučne na základe súhlasu zástupcu zamestnancov. V opačnom prípade je daný úkon postihnutý neplatnosťou.

Článok 2

Pracovný čas, práca nadčas

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

2. Vzhľadom na charakter prevádzky, ktorá je nepretržitá a zabezpečuje ochranu osôb, je možné podľa § 87 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v zmysle platného pracovného poriadku.
3. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre zamestnancov zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 ZP pre zamestnancov uvedených v platnom pracovnom poriadku.
4. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako mesačné. Rozhodujúcim obdobím na posúdenie splnenia podmienok pracovného fondu a pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobie, ktorého začiatkom je prvý pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca a ktorého koncom je posledný pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca.
U zamestnanca, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu mesiaca, počíta sa pomerná časť.
5. Ostatné podmienky uplatňovania pružného pracovného času upravuje vnútorný riadiaci predpis zamestnávateľa.
6. Zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
7. Práca z domácnosti („Home-office“) je práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje (§ 52 ods. 2 ZP). Prácu z domácnosti („Home-office“) schvaľuje riaditeľ/ka organizácie.
8. Zamestnávateľ môže pristúpiť k úprave pracovného času v prípade mimoriadne teplých dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahne hodnotu vyššiu ako 30°C plošne alebo cielene u vybraných skupín zamestnancov podľa konkrétnych podmienok na jednotlivých pracoviskách alebo k zvýšeniu prestávok na odpočinok, ktoré sa budú započítavať do pracovného času na základe rozhodnutia riaditeľa/ky.
9. Výkon práce nadčas sa bude realizovať podľa z. č. 311/2001 Z. z. ZP a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pre jednotlivé kategórie v zmysle rozhodnutia príslušných nadriadených orgánov a výlučne v prípade zabezpečenia potrebnej nevyhnutnej prevádzky.

Článok 3

Platové náležitosti

1. Organizácia sa pri odmeňovaní bude riadiť platnými predpismi:
 - a) Zákon 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v znení neskorších predpisov.
 - b) Platovým poriadkom organizácie.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. mája 2025, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a zákona č. 553/2003 Z. z. v sume 800,00 Euro, za predpokladu, že nevznikne nárok na odmenu z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Ak má zamestnanec dohodnutý kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.
3. Od 1. januára 2026 sa základný plat zamestnancov navýši o 5%.

Článok 4

Výmera dovolenky

1. Základná výmera dovolenky u zamestnancov, odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. je päť týždňov a šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý spĺňa podmienku dovŕšenia najmenej 33 rokov veku do konca kalendárneho roku alebo zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Organizácia umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach v zmysle platného pracovného poriadku organizácie.
3. Čerpanie dovolenky určuje organizácia po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Článok 5

Pracovné voľno

1. Organizácia poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy a bez náhrady mzdy podľa platného ZP.

2. Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca s pružným pracovným časom, teda 7,5 hod.
3. Organizácia poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ZP a to na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy. Sprevádzanie zamestnanec preukáže rozhodnutím školy o prijatí dieťaťa do 1. ročníka základnej školy.

Článok 6

Skončenie pracovného pomeru, odstupné, odchodné

1. Organizácia pri rozviazaní pracovného pomeru so zamestnancami zo strany organizácie pri uskutočňovaní štrukturálnych zmien, alebo organizačných a racionalizačných opatrení, v dôsledku ktorých dôjde k prepúšťaniu zamestnancov, je povinná včas, pred ich uskutočnením, informovať zástupcu zamestnancov a vyžiadať vyjadrenie zástupcu zamestnancov.
2. Informuje zástupcu zamestnancov o dôvodoch plánovaných opatrení, o počte a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú zmeny týkať, prerokuje s ním opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov. Zástupca zamestnancov je do 10 dní povinný písomnou formou poskytnúť organizácii vyjadrenie o ukončení pracovného pomeru zamestnanca.
3. Menej závažné a závažné porušenia pracovnej disciplíny je vymedzené zákonníkom práce a zákonom o výkone práce vo verejnej službe a Pracovným poriadkom Zariadenia pre seniorov Komfort n. o.

Článok 7

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Organizácia prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie každému zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 30,00 Euro alebo v prípade, ak je táto výška menšia ako 2% z objemu

zúčtovaných miezd za príslušný mesiac, tak výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných miezd za príslušný mesiac.

2. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytne zamestnancovi, ktorý si prispel na doplnkové dôchodkové sporenie sumou minimálne 15,00 Euro v aktuálnom mesiaci a nie je zamestnancom, ktorý:
 - a) je na rodičovskej dovolenke,
 - b) čerpá neplatené voľno celý mesiac,
 - c) z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval v mesiaci ani jeden deň.
3. Ak organizácia 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 služobný úrad o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 8

Zásada rovnakého zaobchádzania

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnom pomere alebo obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach:

- a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
- b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- c) prístup k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania, alebo
- d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Článok 9

Organizácia nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.

Časť III

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

1. Tvorbu a použitie Sociálneho fondu upravujú § 3 – 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov povinným prídelenom vo výške 0,6 % až 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
2. Organizácia tvorí sociálny fond v zmysle platnej smernice Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu na príslušný rok.
3. Tvorbu, čerpanie a zásady pre používanie sociálneho fondu prerokuje organizácia so zástupcom zamestnancov a upraví vo vnútornej smernici Zariadenia pre seniorov Komfort n. o.
4. Organizácia poskytne výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho roka.
5. V zmysle smernice Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu na príslušný rok podľa finančných možností organizácie môže prispievať vo výške maximálne 30,00 Euro na regeneráciu pracovnej sily, pričom bližšie určenie sa nachádza v smernici.
6. V zmysle smernice Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu na príslušný rok podľa finančných možností organizácie môže poskytnúť peňažný príspevok pri prvom odchode a sociálnu výpomoc.

Časť IV.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 1

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci Opatrenie na zvyšovanie úrovne ochrany a bezpečnosti práce, zlepšenie pracovného a životného prostredia:

- a) Sledovať pracovnú úrazovosť a choroby z povolania a na základe toho prijímať účinné opatrenia na odstránenie nedostatkov OBP a PO v súlade s platnými právnymi predpismi.
- b) Všetky zdroje pracovných úrazov trvale označovať výstražnými tabuľkami, dôsledne realizovať úlohy ozdravných opatrení, rozpracovaných na konkrétne ciele.
- c) Organizácia zabezpečí zamestnancom osobné, ochranné pracovné prostriedky v súlade s NV SR č. 395/2006 Z. z. zapracovaného v prevádzkovom poriadku organizácie podľa § 11 NV SR č. 355/2006 Z. z. o ochrane zdravia pri práci s chemickými faktormi a podľa NV SR č. 338/2006 Z. z. o ochrane zdravia pri práci s biologickými faktormi podľa pokynov zazmluvneného BOZP technika.
- d) Pracovníkovi, ktorý preukázateľne utrpel pracovný úraz, alebo sa u neho preukázateľným spôsobom zistila choroba z povolania, je organizácia povinná v rozsahu, v ktorom za preukázateľnú škodu zodpovedá poskytnúť náhradu. Spôsob a rozsah náhrady škody treba vopred prerokovať s výborom základnej odborovej organizácie a s pracovníkom.

Článok 2

Oblasť zdravotníckej starostlivosti

1. Podľa ustanovenia § 147 ZP je organizácia v rozsahu svojej pôsobnosti povinná sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie. Podľa ustanovenia § 6 ods. 1 písm. q) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je organizácia povinná zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane preventívnych prehliadok v pravidelných intervaloch s ohľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku v súlade so zákonom. Podľa ustanovenia § 19 ods. 1 písm. c) zákona č. 126/2006 Z. z. je organizácia povinná zabezpečiť pre svojich zamestnancov preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci a podľa ustanovenia § 34 ods. 1 písm. e) zákona č. 126/2006 Z. z. sú zamestnanci povinní podrobiť sa lekárske prehliadkam.
2. Zamestnávateľ poskytne osobné ochranné pracovné pomôcky (ďalej len „OOPP“) vrátane odevov a obuvi na základe vypracovaného zoznamu pre ich poskytovanie v súlade

s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP a Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení (ďalej len „Zákon č. 124/2006 Z. z.“) a nadväzujúce nariadenia vlády SR, v súlade s § 146 ZP.

3. Náplň zdravotnej preventívnej starostlivosti:

- odborná poradenská činnosť v otázkach zdravia zamestnancov,
- pravidelná kontrola pracovísk organizácie zo zdravotného hľadiska,
- sledovanie vplyvu práce a pracovných podmienok na zdravotný stav zamestnancov, včítane navrhovania potrebných opatrení,
- vstupné a výstupné periodické prehliadky zamestnancov,
- preventívne lekárske prehliadky zamestnancov, pokiaľ sú povinné, podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, resp. ak sú na viac požadované zamestnávateľom,
- doplnkové, mimoriadne a následné prehliadky, nariadené zo zdravotných dôvodov,
- dispenzárne prehliadky osôb, s ohlásenou chorobou s povolania a u osôb, u ktorých vplyv pracovných rizík aj po ukončení expozície v riziku,
- prvá pomoc a ošetrovanie v prípade núdze,
- spolupráca s príslušnou hygienickou službou,
- účasť na rozbere pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania,
- podiel na výcviku a výchove zamestnancov v oblasti ochrany zdravia,
- poskytovanie súčinnosti pri vykonaní krvného rozboru po odmietnutí dychovej skúšky zameranej na zistenie alkoholu alebo inej psychotropnej a omamnej látky zistené v krvi zamestnanca.

Článok 3

Oblasť stravovania zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu, ktorého výška sa určí po dohode so zástupcom zamestnancov a po schválení Správnou radou organizácie, v závislosti od sumy stravného určeného osobitným predpisom a dostupných rozpočtových prostriedkov zamestnávateľa.
2. Organizácia zabezpečí stravovanie pre zamestnancov v Zariadení pre seniorov Komfort n. o. vo výške určenej dodávateľom z verejného obstarávania alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie na základe výberu zamestnanca na príslušný rok spracovaný na príslušnom tlačive v zmysle platných predpisov.

Časť V

Záverečné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2025 do 31.12.2025 s výnimkou časti III. článok 7, ktorá je platná od 01. 03. 2025 a bude splatná v najbližšom výplatnom termíne za mesiac marec 2025. Ak sa zmluvné strany nedohodli na uzatvorení novej kolektívnej zmluvy, platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje do 31. 03. 2026.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
3. Plnenie Kolektívnej zmluvy sa bude podľa potreby vyhodnocovať na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru základnej organizácie.
4. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prevzatia návrhu. Po dohode oboch strán je možné v kolektívnom vyjednávaní pokračovať aj priamym vyjednávaním.
5. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy môžu byť prijaté zmluvnými stranami formou písomných dodatkov, ktoré budú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v troch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán prevezme jedno vyhotovenie a jedno vyhotovenie bude uložené u spracovateľa účtovníctva a miezd.
7. Vedúci zamestnanci oboznámia zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy a s jej prípadnými zmenami.

V Topoľčanoch, dňa 31. 03. 2025

V Topoľčanoch, dňa 31. 03. 2025

Renáta Michaliková
zamestnanecký dôverník

PhDr. Mgr. Eva Riečicová, PhD.
riaditeľka ZpS Komfort n. o.