

LUMEN

**Špecializované zariadenie, zariadenie pre seniorov a domov sociálnych
služieb, Jilemnického 1707/1, 075 01 Trebišov**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2021 - 2023

V súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ako aj ostatných interných predpisov, zmluvné strany

**Lumen Špecializované zariadenie, zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb
v Trebišove**

zastúpený riaditeľom **PaedDr. Štefanom Čarným** (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri LUMEN
v Trebišove**

zastúpená predsedníčkou Výboru ZO **Ing. Marcelou Balážovou** (ďalej len „odborová organizácia“)

u z a t v á r a j ú t ú t o

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

zamestnancov zariadenia LUMEN

na roky 2021 - 2023

KOLEKTÍVNA ZMLUVA OBSAHUJE TIETO ČASTI :

- I. Všeobecné ustanovenia**
- II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**
- III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**
- IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky**
- V. Odmeňovanie zamestnancov**
- VI. Sociálna oblasť**
- VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**
- VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**
- IX. Prechodné a záverečné ustanovenia**

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva /ďalej len „KZ“/ je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov /ďalej len „Zákon o odmeňovaní ...“, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov /ďalej len „ZP“/, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa /ďalej len „KZ VS“ / pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme 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 2

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len "Zmluva") je vytváranie priaznivých, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov a ich rodín, ochrana dôstojnej práce, tvorba pracovných miest a dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania vedeného na základe rovnosti. Článok 3 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ 1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o od

Článok 3

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. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 5. 12. 2012 číslo: 4358/2012-RU19/35100. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 4

1. Touto KZ sa v súlade s ustanovením § 2, odst.1 zákona č. 2/1991 v znení neskorších predpisov upravujú:

- pracovno-právne vzťahy
- pracovné podmienky
- sociálne podmienky
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- nakladanie so sociálnym fondom
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

2. Zmluva je záväzná pre :

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborovej organizácie a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

3. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 7

Zamestnávateľ vytvorí podmienky na nevyhnutnú činnosť odborovej organizácii vo svojich priestoroch, najmä poskytne priestory na rokovanie orgánov základnej organizácii, technické a iné prostriedky na jej činnosť.

Článok 8

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 9

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne odborovým funkcionárom pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy. Poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy je podmienené zabezpečením nerušenej a plynulej prevádzky na pracovisku príslušného odborového funkcionára.

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne mesačne zrážať zo mzdy zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistého mesačného zárobku. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu odborovej organizácie, najneskôr do 5 dní po vykonaní zrážky zo mzdy. Dohodu o zrážkach členských príspevkov na odborovú činnosť zo mzdy zamestnancov, zabezpečí odborová organizácia v súlade s ust. § 131 ods. 3 ZP.

Článok 12

Zamestnávateľ uznáva právo na účasť odborov na kolektívnom vyjednávaní, spolurozhodovaní, prerokúvaní a informovaní a kontrole vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce a jeho vykonávacími predpismi a ostatnými právnymi predpismi.

Článok 13

Zamestnávateľ uvoľní zamestnancov pre výkon volenej funkcie v odboroch, alebo pre prácu v odboroch. Volení zástupcovia odborov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, požívajú zvýšenú ochranu. Výkon funkcie v odborovom orgáne sa považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť voči

volným funkcionárom odborov všetky povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov.

Článok 14

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 15

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Článok 16

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 17

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch

Článok 18

Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch sú najmä: **spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.**

Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do troch pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 19

Spolurozhodovanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého pracovného úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,**
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku,**
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,**
- d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien,**
- e) určenie plánu dovolení,**
- f) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne,**
- g) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu,**
- h) rozsah, tvorbu a použitie sociálneho fondu.**

Článok 20

Prerokovanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť,**

- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- e) zavedenie pružného pracovného času,
- f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- g) podmienky stravovania,
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie,
- i) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
- j) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca
- k) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania.

Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 21

Informovanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

- a) zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- b) informuje o opatreniach vykonaných na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly,
- c) poskytne informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 22

Kontrolná činnosť

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.

Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 23

Kolektívne vyjednávanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 24

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

Článok 25

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z.z. **najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.**

Článok 26

Pracovný pomer

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Článok 27

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a zamestnanec, ktorý pracuje vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

V súlade s § 91 ods. 5 ZP sa prestávky na jedenie nezapočítavajú do pracovného času. Prestávky na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (*podľa § 152 ods. 2 ZP pre poskytnutie stravy sa za pracovnú zmenu považuje odpracovanie 4 hod.*).

Článok 28

Pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý nasledovne:

Zamestnanci org. LUMEN –ŠZ,ZpS a DSS, Jilemnického TV

- THP, sociálni pracovníci, inštrukt. soc. rehab., prac. na rozvoj prac.zručnosti, ergoterapeuti a rehabilitačná sestra (37,5 hod./týžd.)
Po-Pia *od 7.30 –do 15.30*
- Zdravotnícki pracovníci (37,5 hod./týžd.)
Po- Pia *od 6.00 –do 14.00*
od 7.00 - do 15.00
od 7.30 – do 15.30
- Ostatní zdravotnícki pracovníci – SZP, NZP a PZP (35 hod./týžd.)
denne ranná zmena *od 6.00 – do 18.00*
od 6.00 – do 14.00
nočná zmena *od 18.00 – do 6.00*
- Stravovacia prevádzka (37,5 hod./týžd.)
Po, Ut, Št, Pia, So *od 6.00 – do 18.00*

- | | |
|------------|---------------------------|
| <i>St,</i> | <i>od 6.00 – do 16.00</i> |
| <i>Ne</i> | <i>od 6.00 – do 15.00</i> |
- Práčovňa(37,5 hod./týžd.) *od 7.30 – do 15.30*
 - Upratovačky (37,5 hod/týžd.) *od 7.30 –do 15.30*

- | | |
|--|---------------------------|
| | <i>od 7.00 – do 15.00</i> |
| | <i>od 6.30 – do 14.30</i> |
| | <i>od 6.00 – do 14.00</i> |
- Vodiči(37,5 hod./týžd.)
od 7.30 – do 15.30
 - Vrátnici (35 hod./týžd.)
denne ranná zmena od 7.00 – do 19.00
nočná zmena od 19.00 – do 7.00
 - Údržba(37,5 hod./týžd.)
Po - Pia od 6.00 – do 18.00
So- Ne od 6.00 - do 18.00:

Zamestnanci v Útulku pre rodiny s deťmi Trebišov:

- Vedúca/sociálna pracovníčka (37,5 hod./týžd.)
Po – Pia od 6.00 – do 14.00
- Ostatní pracovníci (37,5 hod./týžd.)
Po – Pia od 10.00 – do 22.00
od 14.00 – do 22.00
So, Ne, Sv od 9.00 – do 21.00

Článok 29

Pružný pracovný čas

V súlade s § 88 Zákonníka práce sa v podmienkach organizácie Lumen uplatňuje pružný pracovný čas pre zamestnancov pracujúcich v jednosmernej prevádzke nasledovne pre tieto pracovné kategórie:

- THP zamestnanci,
- sociálni pracovníci,
- ergoterapeuti, inštruktori sociálnej rehabilitácie, prac. na rozvoj prac. zručností a vedúce zariadení (ZpS, DSS, ŠZ)
- pracovníci na úseku práčovne

u ktorých je v zmysle článku 27 tejto Kolektívnej zmluvy stanovený celkový pracovný čas zamestnanca 37,5 hodín týždenne a priemerný denný pracovný čas 7,5 hod.

Podrobnejšie podmienky o pružnom pracovnom čase sú špecifikované v Zásadách uplatňovania pružného pracovného času a v Pracovnom poriadku.

Článok 30

Odstupné

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu okrem odstupného v sume podľa § 76 ods.1, 2 Zákonníka práce aj **d ďalšie odstupné nad rozsah ZP podľa počtu odpracovaných rokov v org. nasledovne:**

- a) Zamestnancovi, ktorému dá zamestnávateľ **výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmeno a) alebo b) ZP**, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ okrem odstupného podľa § 76 ods. 1 ZP d ďalšie odstupné nasledovne:

Dĺžka pracovného pomeru	Zákonník práce	Kolektívna zmluva
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	Jeden funkčný plat	Jeden funkčný plat
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Dva funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	Tri funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 20 rokov	Štyri funkčné platy	Jeden funkčný plat

- b) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou podľa § 63 ods. 1 písmeno a) alebo b), ZP**, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ okrem odstupného podľa § 76 ods. 2 ZP, d ďalšie odstupné nasledovne:

Dĺžka pracovného pomeru	Zákonník práce	Kolektívna zmluva
Menej ako 2 roky	Jeden funkčný plat	-
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	Dva funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Tri funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	Štyri funkčné platy	Jeden funkčný plat
Najmenej 20 rokov	Päť funkčných platov	Jeden funkčný plat

- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške **desaťnásobku jeho funkčného platu (§ 76 ods. 3ZP)**.

Článok 31

Odchodné

V súlade s bodom 5, článku II a bodom 1, článku III Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa zmluvné strany dohodli, že pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa § 76a odst.1,2 ZP + ďalšie odchodné nad rozsah ZP. **Nad rozsah ZP patrí zamestnancom odchodné podľa počtu odpracovaných rokov v org. nasledovne:**

Dĺžka pracovného pomeru	Zákonník práce	Kolektívna zmluva
menej ako 5 rokov	Jeden funkčný plat	-
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Jeden funkčný plat	Jeden funkčný plat
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	Jeden funkčný plat	Jeden ½ funkčný plat
Najmenej 20 rokov	Jeden funkčný plat	Dva funkčné platy

Článok 32

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je **päť týždňov v kalendárnom roku** podľa platnej KZ vyššieho stupňa. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** dovolenky patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej **33 rokov** veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Dovolenku je možné, na žiadosť zamestnanca, čerpať aj v intervale pol dňa, t.j. pri týždennom pracovnom čase 37,5 hod. - 3 hodiny, 45 minút, resp. pri týždennom pracovnom čase 35 hod. – 3 hodiny, 30 minút.

Článok 33

Dodatková dovolenka

Zamestnanec, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času, má nárok na **dodatkovú dovolenku v dĺžke 1 týždňa**. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

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

Dodatková dovolenka v zmysle § 106 Zákonníka práce patrí zamestnancom na týchto pracovných pozíciách:

- vedúca DSS, vedúca ŠZ,
- sestra v DSS, sestra v ŠZ,
- zdravotnícky/a asistent/ka v DSS, zdravotnícky/a asistent/ka v ŠZ,

- sanitár/ka v DSS, sanitár/ka v ŠZ,
- opatrovateľ/ka v DSS, opatrovateľ/ka v ŠZ,
- ošetrovateľ/ka v DSS, ošetrovateľ/ka v ŠZ,
- ergoterapeut/ka v DSS a v ŠZ, inštruktor/ka sociálnej rehabilitácie v DSS a v ŠZ,
- pracovník/čka na rozvoj prac.zručností v DSS a v ŠZ.

Článok 34

Zamestnávateľ, v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, 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 pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

ČASŤ V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 35

Pri odmeňovaní zamestnancov sa postupuje v súlade s ustanoveniami Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitná stupnica platových taríf zdravotníckych zamestnancov sa zvýšila od **1. januára 2020**.

Článok 36

Zamestnanec má zaručený funkčný plat, ktorý sa rovná súčtu tarifného platu podľa jeho zaradenia do platového stupňa príslušnej platovej triedy a príplatkov určených pevnou mesačnou sumou. Zamestnanec má ďalej nárok na vyplatenie obligatórnych príplatkov, ktorými sú:

- a) príplatok za zmenu
- b) príplatok za prácu vo sviatok
- c) príplatok za prácu v noci
- d) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu
- e) platová kompenzácia za sťažený výkon práce
- f) príplatok za riadenie
- g) príplatok za zastupovanie.

Ostatné zložky platu sú nenárokovateľné:

- h) osobný príplatok

- i) odmeny.

Článok 37

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Zamestnávateľ po dohode s odbormi určil nasledovný okruh pracovných činností.

- vrátnik
- pracovníčka v práčovni, krajčírka
- údržbár
- vodič
- upratovačka
- kuchár, pomocná sila v kuchyni
- opatrovateľ /ka/, ošetrovateľ/ka/
- sanitárka
- THP
- sociálny pracovník, ergoterapeut, inštruktor sociálnej rehabilitácie, prac. na rozvoj prac. zručností
- sestra, rehabilitačný pracovník, masér
- zdravotnícky asistent
- pomocná vychovávateľka

Článok 38

Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí v ktorom pôsobia

- chemické faktory,
- karcinogénne faktory a mutagénne faktory
- biologické faktory
- prach
- fyzikálne faktory.

Zamestnancom patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej a štvrtej kategórie.

Okrem tejto nárokovej kompenzácie môže zamestnávateľ podľa § 11 ods. 5 zákona o odmeňovaní poskytnúť zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, keď zamestnanec vykonáva práce zaradené do 2. kategórie.

V podmienkach organizácie Lumen ide o manipuláciu s bielizňou kontaminovanou biologickým materiálom a práce, pri ktorých nemožno vylúčiť kontakt s klientmi alebo biologickým materiálom. Platová kompenzácia a výška kompenzácie sa priznáva zamestnancom nasledovných profesií:

- vedúce zariadení, sestry, rehabilitačná sestra, masér
- sociálni pracovníci, ergoterapeuti, inštruktori sociálnej rehabilitácie, prac.na rozv.prac.zruč.
- opatrovatel'ky, zdravotné asistentky
- sanitárky
- pracovníčky práčovne, krajčírka
- upratovačky na ležiacom oddelení a ambulancii
- údržbári

a

- všetci pracovníci v pričlenených zariadeniach.

Platová kompenzácia sa poskytuje v rámci rozpätia **5,9 až 13,6 %** platovej tarify 1. platového stupňa 1. platovej triedy základnej stupnice PT v súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. § 11 ods. 5 v znení neskorších predpisov.

Článok 39

Príplatok za zmennosť

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia **1,3 % až 10,0 %** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Článok 40

Príplatok za prácu v S-N, vo sviatok a nočný príplatok

Zamestnancovi patrí :

- za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu podľa § 16 zák. č. 553/2003 Z.z., najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce. Za prácu v noci sa považuje práca vykonávaná medzi **22. hodinou a 6. hodinou**.
- za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu podľa § 17 zák. č. 553/2003 Z.z., najmenej však príplatok

rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

- za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu, podľa § 18 zák. č. 553/2003 Z.z.. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Článok 41

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi patrí k tarifnému platu príplatok za riadenie. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce v rozpätí 3 – 20% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zaradený v rámci IV. stupňa riadenia pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 42

Osobný príplatok

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov osobný príplatok podľa § 10 zák. č. 553/2003 OZVZ maximálne do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 43

Príplatok za zastupovanie

- a) Ak zastupuje zamestnanec vedúceho zariadenia po dobu dlhšiu ako 4 týždne, patrí mu po dobu zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca. Príplatok sa priznáva s účinnosťou od prvého dňa zastupovania. Za zastupovanie do stanovenej hranice 4 pracovných týždňov odmena nepatrí.
- b) Ak zastupuje vedúci zamestnanec iného vedúceho zamestnanca a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za

podmienok podľa ods. a) po dobu zastupovania príplatok v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca. Pôvodne určený príplatok za riadenie zastupujúcemu zamestnancovi počas zastupovania nepatrí.

- c) Návrh na priznanie príplatku pri zastupovaní podáva priamy nadriadený zamestnanca zastup. vedúceho.

Článok 44

Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu:

- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy,
- poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstraňovaní ich následkov, alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia, alebo života
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. a 60, rokov veku nasledovne:
 - a/ 50 % funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 6 – 12 mesiacov
 - b/ 100% funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok

Zamestnávateľ v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa 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 plyní skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 45

Plat zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnávateľa a zamestnanca.. Zamestnávateľ sa zaväzuje neposkytovať informácie o výške platu a platových záležitostiach jednotlivých zamestnancov (okrem kontrolných orgánov, ak k tomu udelí súhlas zamestnanec a v prípadoch keď to zamestnávateľovi vyplýva zo všeobecne právnych predpisov (*pri exekúcii, trestnom konaní a pod.*)).

Článok 46

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 47

Vzdelávanie

Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ prerokuje s V-ZO zásady ďalšieho vzdelávania, so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa.

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch poriadaných odborovým zväzom PZaSS a na seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

Článok 48

Sociálny fond

V súlade so Zákonom o sociálnom fonde a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa sa zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou, že celkový prídelený do sociálneho fondu bude tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1 %

b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ poskytne výboru ZO prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v lehote do 2 mesiacov po uplynutí kalendárneho roka.

Článok 49

Stravovanie

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu v zmysle zákona č. 591/2007 Z.z. o sociálnom fonde, ktorý mení a dopĺňa zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde podľa platných Zásad SF na príslušný rok.

Článok 50

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených s DDS 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov pre zamestnancov do 50 rokov veku a pre zamestnancov nad 50 rokov veku 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov maximálne do výšky príspevku zamestnanca. T. z., že ak výška príspevku zamestnanca bude nižšia ako 2 % resp. 3% príspevok zamestnávateľa sa poskytne len vo výške príspevku zamestnanca.

Článok 51

Z finančných prostriedkov odb. organizácie sa poskytnú peňažné dary pri jubileách :

- pri dovŕšení životného jubileá 50 rokov sa poskytne peňažný dar v hodnote 100 €
- pri odchode do dôchodku sa poskytne peňažný dar v hodnote 100 €
- u zamestnancov, ktorí majú v organizácii odpracovaných najmenej 25 rokov sa pri odchode do dôchodku poskytne peňažný dar v hodnote 150 €.

Článok 52

Z finančných prostriedkov odb. organizácie možno poskytnúť príspevok na úhradu nákladov pri účasti detí našich zamestnancov v zdr. ozdravovniach a školách prírody v tuzemsku podľa počtu záujemcov príspevok od 30 až do 50 % celkových nákladov pobytu.

Článok 53

Pri príležitosti sviatku MDŽ/žien/, MDM /mužov/ a MDD/deti/ poskytnie odborová organizácia svojim zamestnancom peňažné resp. vecné dary max do hodnoty 5 € /veková kategória u detí za účelom poskytnutia daru platí tak, ako je to uvedené v nasledujúcom článku/

Článok 54

Pri príležitosti vianočných sviatkov odborová organizácia poskytne svojim zamestnancom peňažné resp. vecné dary nasledovne :

- pre zamestnancov do hodnoty max. 25 €
- pre deti zamestnancov vo vek. kateg. od 0 - do 15 rokov (resp. tých, ktorí ešte navštevujú ZŠ) do hodnoty max. 5 €
- pre bývalých zamestnancov (dôchodcov, členov odb. org.) do hodnoty max. 10 €

Článok 55

a) Pri organizovaných zájazdoch v tuzemsku i v zahraničí možno z prostriedkov odb. organizácie prispieť na úhradu nákladov až do výšky 100 % celkovej hodnoty nákladov.

b) V záujme starostlivosti o zdravie zamestnancov zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na relaxačno-ozdravné pobyty našich zamestnancov a na liečebné (kúpeľné) pobyty zamestnancov mimo rámca hradenej kúpeľnej liečby zo SP. Účasť zamestnancov na týchto pobytach je podľa ich vlastného výberu a uváženia. Výška príspevku zo SF je stanovená v zásadách SF na príslušný rozpočtový rok po predložení žiadosti o príspevok(predpísané tlačivo) a preukázateľných výdavkov (predfaktúra, faktúra, pokladničný doklad, potvrdenie a pod.) Príspevok sa poskytuje len do výšky dohodnutého rozpočtu SF v danom roku a nie je naň právny nárok. Žiadosť zamestnancov o príspevok schvaľuje odborový orgán a zamestnávateľ. Z odborových prostriedkov sa na tento účel poskytne príspevok vo výške 70 €. Pri účasti na relaxačno-ozdravnom , alebo liečebnom pobyte patrí zamestnancovi príspevok 1x za obdobie 3 rokov.

Článok 56

Rekreácia zamestnancov

a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa

trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu (v zmysle §152a Zákonníka práce) v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,-- Eur za kalendárny rok.

b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa (§152b Zákonníka práce) v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,-- Eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 57

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (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 (ďalej len ô zákon č. 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 58

Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby zaktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky.

Zamestnávateľ najmä určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. 1) zákona č. 124/2006 Z.z.

Článok 59

Zamestnávateľ zaraďuje zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom zdravotnej služby.

Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vykonáva hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác podľa § 30 až 42 zákona č. 355/2007 Z.z.. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť uhrádza zamestnávateľ.

Článok 60

Zamestnávateľ je povinný zástupcovi zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť mu pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon jeho funkcie.

Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu ako funkcionári odborovej organizácie.

Článok 61

Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP najmä:

- a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok
- b) kontrolovať či zamestnávateľ vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrení
- c) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
- d) na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 62

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

Článok 63

Individuálne nároky

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho,
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa,
- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, sa môže zamestnanec obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

Článok 64

Kolektívne spory

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode bude sa postupovať podľa zákona č. 2/1991 Zb.

Časť IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 65

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná od 1. 4. 2021.
Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti ktorakolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej

zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

3. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
4. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiada.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, neuzatvárajú ju v tiesni, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trebišove dňa 15. 3. 2021

Ing. Marcela Balážová
predsedníčka zákl.odb. org.
OZZaSS pri org.Lumen

PaedDr. Štefan Čarný
riaditeľ org. Lumen