KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2022

uzavretá medzi

Zamestnávateľom

„HARMÓNIA“, ZSS 956 03 HORNÉ ŠTITÁRE
zastúpeným: Mgr. Jankou Krahulíkovou, riaditeľkou
(ďalej len“ ***zamestnávateľ“****)*

na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou

Základná organizácia odborového zväzu
pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb
pri
„HARMÓNIA“ ZSS HORNÉ ŠTITÁRE
zastúpená: Bc.Miroslavou Bečkovou , predsedníčkou ZOO
(ďalej len ***„odbory“****)*

na druhej strane

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Čl. 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 zákonmi ***č. 552/2003 Zb. o výkone práce vo verejnom záujme, č. 553/2003 Zb. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov*** *(ďalej len „zákon o odmeňovaní"),* ***Zákonníkom práce účinným od 1.1.2013*** *v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP"),* ***Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Zb.o odmeňovaní a novele tohto zákona účinnej od 1.1.2019*** *(Ďalej len „KZ") a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.*

Čl. 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ:

a) ***odbory*** *majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ*

b) ***zamestnávateľ*** *má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou, ktorá bola prerokovaná na zasadnutí Zastupiteľstva Nitrianskeho samosprávneho kraja dňa 18.júla 2013 a schválená uznesením č. 140/2013. Zriaďovacia listina nadobudla účinnosť dňa 1.9.2013 a Dodatkom č. 1 k Zriaďovacej listine s účinnosťou od 1.9.2014a Dodatkom č.2 k Zriaďovacej listine s účinnosťou od 1.8.2018. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľ, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.*

Čl. 3

Zmluva je záväzná pre:

a) *zmluvné strany a ich právnych nástupcov*

b) *všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere v zariadení „HARMÓNIA" Horné Štitáre (ďalej len ZSS)*

c) *ďalších členov odborov, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (osoby na MD a RD a pod.)*

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Čl.4

a) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

b) Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

c) Zamestnávateľ je povinný náležite poučiť všetkých svojich zamestnancov o povinnosti chrániť osobné údaje podľa zákona č. 18/2018 Zb.z. o ochrane osobných údajov v súlade s NARIADENÍM EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY EÚ 2016/679(ďalej len GDPR).

Čl.5

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

b) Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností, umožní tlačenie, distribúciu písomných materiálov, príp. aj použitie elektronickej pošty.

Čl.6

Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek strana zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

Čl.7

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie.

Čl.8

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách zjazdov a odborárskom vzdelávaní, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136, ods.1 ZP.

Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej OO, porád predsedov základných OO, organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde alebo konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods.4, § 231 ods.1 a šiestej časti ZP.

Čl.9

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečením úloh zamestnávateľa.

Čl.10

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

Čl.11

Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov odborov formou zrážky z platu a tieto najneskôr do 10 dní odvedie na účet príslušnej základnej odborovej organizácie. Odbory zabezpečia súhlas svojich členov so zrážkami z platu v súlade s § 131 ods.3 ZP.

Čl.12

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.

Čl.13

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

ČASŤ III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Čl.14

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods.4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a KZ.

a) ***Kolektívnym vyjednávaním*** *podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorým upravuje najmä procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP a ZoVS.*

b) ***Právom na spolurozhodovanie***
Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním.
Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení ZP najmä v týchto prípadoch:
§ 240 ods. 6,7,8 *skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením s odborovým funkcionárom, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana*
§ 39 ods.2 *vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci*
§ 86 ods. 1 *rovnomerné rozvrhnutie pracovného času*
§ 87 ods. 2 *nerovnomerné rozvrhnutie prac. času*
§ 90 ods.4,6 a 10 *začiatok a koniec prac. času*
§ 91 ods. 2 *podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie*
§ 93 ods.3 *skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni*
§ 97 ods. 6 a 9 *práca nadčas*
§ 98 ods. 9 *nočná práca*
§ 111 ods. 1 *prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok*
§ 136 ods.1 a 3 *poskytnutie prac. voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie*
§ 142 ods. 4 *vymedzenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa so 60% náhradou mzdy (platu) zamestnancom*
§ 144 ods.7 *rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce*
§ 152 ods. 5 písm.a)b) *stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci, rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie.*
Ustanovenie zákona ***č. 552/2003 Zb.z.*** *o výkone práce vo verejnom záujme* ***§ 12*** *– vydanie pracovného poriadku*
Ustanovenie zákona ***č.553/2003 Zb.z.*** *o odmeňovaní ....* ***§ 7 ods. 5*** *– dohodnutie okruhu pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci zaradení do platovej triedy podľa § 5 ods. 4, ktorým sa tarifný plat určí podľa ods. 4, dohodne zamestnávateľ so zástupcom zamestnancov a vymedzí vo vnútornom predpise resp. KZ*

Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Zb.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do SF, jeho čerpanie, použitie..) a v niektorých ďalších právnych predpisoch

c) ***Právo na prerokovanie*** *(§237 ZP)*
Vzťahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu.

Konkrétne prípady prerokovania sú uvedené v § 237 ZP a ďalších práv. predpisoch.

Podľa § 237 ZP, zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:

§ 29 ods. 2 ZP – opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

§ 53 ods. 1 – odmietnutie uzatvoriť prac. zmluvu so žiakom učilišťa, ktorý sa pre neho pripravoval na povolanie
§ 73 ods. 2 a 4 – opatrenie pri hromadnom prepúšťaní
§ 74 – účasť odborov pri skončení PP so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením
§ 87 ods. 1 – nerovnomerné rozvrhnutie prac. času
§ 88 ods. 1 – zavedenie pružného prac. času
§ 94 ods. 2 – nariadenie práce v dňoch prac. pokoja
§ 98 ods. 6 – organizácia práce v noci
§ 133 ods. 3 – normovanie práce
§ 141 a – dočasné prerušenie výkonu práce
§ 146 ods. 3 – spolupráca v oblasti ochrany práce
§ 153 – opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 – podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zmenenou prac. schopnosťou
§ 191 ods. 4 – náhrada škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 33,19€
§ 198 ods. 2 – zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania

Zmluvné strany sa dohodli, že predmetom prerokovania budú tiež všetky opatrenia týkajúce sa najmenej 10 zamestnancov a rozpis rozpočtu mzdových prostriedkov na aktuálny rok.

d) Právom na informovanie

Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie alebo Podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a v ďalších právnych predpisoch.
Podľa § 238 ZP, zamestnávateľ ***písomne informuje*** *príslušný odborový orgán o:*

a) zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
b) dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa

Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať príslušný odborový orgán sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.
Sú to napr. nasledujúce ustanovenia ZP:
§ 29 ods. 1 – prechod práv a povinností z prac.-právnych vzťahov
§ 47 ods. 4 – lehoty na predkladanie správ odborom o nových dohodnutých PP
§ 49 ods. 8 – informácia o možnosti pracovných miest na kratší prac.čas
§ 73ods. 2,4 – informácie súvisiace s hromadným prepúšťaním
§ 98 ods.7 – zamestnávanie zamestnancov v noci
§ 146 ods.3 – informácie potrebné pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce v nadväznosti na § 148 ods. 1 ZP.

e) Právom na kontrolu

1) *Je to jednostranné opatrenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo z ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:*
   - *kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239*
   - *kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP*

2) *Odbory budú o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa, informovať príslušného zamestnávateľa najmenej 3 pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonajú.*
3) *Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote 5 dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledku kontroly súčinnosť, doručením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný*

Čl.15

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa čl.14 písm. b) až e), odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 dní, ak tomu nebránia iné prekážky.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Čl.16

a) *Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.*
b) *Zamestnávateľ spravidla 1 mesiac vopred, prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, príp. rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.*

Čl.17

a) *Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach, spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.*

Čl.18

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z prac. zmluvy, s prac. poriadkom, s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené § 41 ZP.

Čl.19

a) Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

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

c) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Čl.20

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Čl.21

Pri skončení PP výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, výpovedná doba je stanovená v ZP, § 62 .

Čl.22

a)** Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým **skončil PP** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a), b) alebo c)* ***o d s t u p n é *podľa § 76, odst.1,2 v nadväznosti na § 62 odst.3, písm a),b)* ***v sume zvýšenej o jeden funkčný plat nad rozsah zákona pre verejných zamestnancov .***

Čl.23

*Pracovný čas zamestnanca je **37 a ½ hodiny týždenne.***

*Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v **dvojzmennej prevádzke** , má pracovný čas maximálne **36 a ¼ hodiny týždenne** a vo všetkých zmenách v **trojzmennej prevádzke** alebo **nepretržitej prevádzke** má pracovný čas maximálne **35 hodín týždenne.***

Čl.24

a)

***Výmera dovolenky** zamestnancov sa **zvyšuje o 1 týždeň** nad rozsah podľa § 103 ods.1 a 2 ZP, v zmysle KZ VS čl.II, ods.2.*

b)
Zamestnancom, ktorí pracujú po celý kalendárny rok, spĺňajú podmienky podľa § 106 odst. 2, písm. d), vzniká nárok na ***dodatkovú dovolenku*** *v dĺžke jedného týždňa. Jedná sa o zamestnancov, ktorí pracujú pri priamom ošetrení alebo obsluhe duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.*
c)
Nárok na dodatkovú dovolenku podľa písm. b) majú zamestnanci zdravotného úseku na prevádzke Horné Štitáre a Radošina, zaradení v profesiách: vedúca zdrav.úseku, sestra, opatrovateľka, inštruktorka pracovných činností a sociálna pracovníčka v priamom kontakte s PSS, ktorá zabezpečuje pracovné činnosti so zabezpečením ich sociálnych potrieb a pod..

Čl.25

a) *Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia prac. disciplíny, zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje Zákon č. 552/2003 Zb. o výkone práce vo verejnom záujme, vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.*
b) *Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.*

Čl.26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku, alebo bez náhrady mzdy v prípadoch, ktoré ustanovuje ZP§ 141- dôležité osobné prekážky.

ČASŤ V.

Platové podmienky

Čl.27

Odmeňovanie *zamestnancov upravuje zákon* ***č. 553/2003 Zb.*** *o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a novely uvedeného zákona platnej od 1.1.2019.*

a) *Ide o zamestnancov :*
- *zdravotníckych zariadení a zariadení sociálnych služieb, ktorých zriaďovateľom je VÚC alebo obec*
- *ďalších rozpočtových a príspevkových organizácií*

b) *Pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní, je možné v KZ dohodnúť priaznivejšie platové podmienky, ako ich garantuje tento zákon. V KZ je možné upraviť podmienky a bližšie náležitosti len v rozsahu upravenom v Kolektívnej zmluve VS pre r.2022*

Čl.28

Príplatok za riadenie *vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia 3-20% %-tuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený. Príplatok za riadenie určil nasledovným vedúcim zamestnancom nasledovným %-tuálnym podielom:*

- ***vedúca zdravotného úseku*** ***10%***
- ***vedúca sociálneho úseku*** ***3%***
- ***vedúca ekonomického úseku*** ***7%***
- ***hospodárka*** ***4%***
- ***riaditeľ*** *(výšku príplatku za riadenie určuje zriaďovateľ)*

Čl.29

a) *Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov prizná* ***osobný príplatok*** *podľa nasledovných zásad:*

- ***dlhodobá pracovná výkonnosť a dosahované pracovné výsledky***
- ***osobné schopnosti***

b) *O priznaní osobného príplatku podľa odseku a), jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne* ***zamestnávateľ na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh*** *formou písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10, ods.2 zákona č. 553/2003 Zb. a jeho doplnkov a zmien.)*

c) *V zmysle zákona č. 553/2003 , § 14 – patrí zamestnancovi mesačne* ***kreditový príplatok*** *určený v osobitnom predpise 30a v rámci rozpätia 3% - 6% platovej tarify 1. platového stupňa 1. platovej triedy stupnice platových tarif uvedenej v príl. č.3 novelizovaného zákona č. 553/2003 Zb.účinného od 1.1.2019, t.j.* ***4,81%*** *Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov hore, vo výške* ***28,- € mesačne.***

d) *Za plnenie podmienok poskytovania kreditového príplatku zodpovedá vedúca zdravotného úseku v zmysle zákona č. 578/2004 Zb.z., NV SR č. 296/2010 Zb.z., Vyhlášky MZ SR č.366/2005 Zb.z. , ktorá o splnení podmienok informuje vedúcu ekonomického úseku.*

e) *Zdravotníckemu zamestnancovi -* ***sestre*** *zaradenej do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových tarif zamestnancov, patrí* ***zvýšenie tarifného platu*** *v zmysle §7, odst.7 o* ***10%, zaokrúhleného na 50 eurocentov nahor.***

Zdravotníckemu zamestnancovi – ***vedúcej zdravotného úseku*** *zaradenej do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových tarif zamestnancov, patrí* ***zvýšenie tarifného platu*** *v zmysle §7, odst.7 o* ***20%, zaokrúhleného na 50 eurocentov nahor.***

f) ***Zvýšenie tarifného platu v zmysle*** *§7 odst.6 ,* ***o 5%*** *, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva sociálne práce v ZSS (odst.5) a je zaradený do 4.platovej triedy až 10.platovej triedy základnej stupnice platových tarif.*

Čl.30

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, trojzmennej alebo 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% platovej tarify 1.platového stupňa a 1.platovej triedy základnej stupnice. Príplatok za zmennosť určil pevnou sumou vo výške* ***22,50€,*** *t.j. 3,85%. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.*

Čl.31

a)

Zamestnávateľ ***môže*** *poskytnúť zamestnancovi odmenu za:*

- *Kvalitné vykonanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností, vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce*
- *Splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy , alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy*
- *Za pracovné zásluhy pri* ***dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov*** *až do sumy jeho funkčného platu. Podmienkou vyplatenia odmien je odpracovanie minimálne 1 roka u zamestnávateľa.*
- *Za získanie ocenenia udeľovaného NSK „Starostlivý anjel" v jednotlivých kategóriách: manažment, odborní pracovníci – zdravotný úsek, odborní pracovníci – sociálny úsek a ostatní pracovníci nasledovne:*
  za 1. miesto v jednotlivých hore uvedených kategóriách 500,-€ za každé ďalšie nominované miesto 300,-€.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1, vrátane jeho výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

b)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v 2. polroku 2022, na jeho žiadosť, podľa § 141 ods.3 písm.c) ZP ***jeden deň pracovného voľna,*** *za ktorý mu patrí náhrada funkčného platu.*

Čl. 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ***pri 1. skončení pracovného pomeru*** *po nadobudnutí nároku na predčasný starobný, starobný alebo invalidný dôchodok* ***odchodné*** *podľa § 76a, odst. 1, 2, 3a 4.*

a/ Pri 1. skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný, starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac

*ako 70%, **zamestnávateľ poskytne** zamestnancovi **odchodné nad rozsah** ustanovený v § 76a, odst.1 a 2 ZP **v sume jedného funkčného platu** zamestnanca.*

Čl.33

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne informovať Výbor základnej odborovej organizácie o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

ČASŤ VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Čl.34

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno svojim zamestnancom na zvyšovanie kvalifikácie v zmysle ZP §140, odst.1,2,3,4,6,7,8.
*Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno **päť dní** v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie s náhradou mzdy, v sume jeho priemerného zárobku. Uvedené pracovné voľno nie je možné prenášať do budúceho kalendárneho roka, zamestnanec je povinný pri jeho čerpaní predložiť doklad o účasti na sústavnom vzdelávaní.*

Čl.35

Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom účasť na školeniach, seminároch a kurzoch organizovaných NSK, komorami a inými odbornými spoločnosťami.

Čl.36

a) V prípade pripravovaných organizačných zmien, zamestnávateľ v spolupráci s odbormi a príslušným ÚP bude zabezpečovať rekvalifikáciu zamestnancov, za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.

ČASŤ VII.

Sociálna oblasť

Čl.37

1/ Sociálny fond
Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Zb. v znení neskorších predpisov.

a) *Zamestnávateľ **tvorí** SF ako úhrn:*

- *povinného prídelu vo výške **1%** zo súhrnu hrubých platov (znížených o náhrady mzdy) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok*
- *ďalšieho prídelu vo výške **0,5%** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1*
- *zo zostatku SF z minulého roku*
- *z ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 vyššie uvedeného zákona*

Prostriedky SF sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Zamestnávateľ poukáže na osobitný účet SF prostriedky v skutočnej výške za každý mesiac zo skutočného základu na určenie povinného prídelu.

b) ***Použitie*** *sociálneho fondu v rámci sociálnej politiky poskytuje v zmysle zákona (ust.§7) zamestnancom zo SF príspevok na:*

- ***stravovanie*** *nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi*
- *účasť na* ***kultúrnych a športových podujatiach***
- ***rekreácie*** *a služby*
- ***ďalšími*** *realizáciami podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov*

c) *Zamestnávateľ môže v rámci sociálnej politiky poskytnúť zamestnancom podľa §7 zákona č. 152/1994 Zb.z. v znení nes.predpisov* ***2 x ročne*** *príspevok vo forme* ***stravných lístkov*** *v nominálnej hodnote (4,-€)* ***v počte 18 ks*** *za polrok, ktoré zamestnanec využije na doplnenie a spestrenie stravovania – ovocie, zelenina, vitamíny a pod.*

Počet stravných lístkov sa kráti o 1 ks za každých 20 dní práceneschopnosti zamestnanca. Taktiež sa kráti počet poskytnutých stravných lístkov u zamestnanca, ktorý nastúpi do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka.

Stravné lístky sa budú zúčtovávať v mesiaci jún za 1.porok a v mesiaci december za 2.polrok

– príspevok odborovej organizácie

Príspevok odborovej organizácie:

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov pri ZSS Horné Štitáre, počas roka tvorbu fondu vytvára 1% z čistej mzdy zamestnanca – člena organizácie za uplynulý mesiac.

a)
Z členských príspevkov základnej odborovej organizácie je mesačne vo výške 20% zabezpečované financovanie činnosti SOZ ZaSS

b)
Zostatok 80% zostáva pre potreby ZOO a použije sa nasledovne:

- *Príspevok na kúpu kvetinového daru pri príležitosti dožitia okrúhleho jubilea (40, 50 a 60 rokov života)*
- *Finančný dar v čiastke 35,- € pri dožití 50 a 60 rokov veku člena OO*

- *zostatok na účte odborovej organizácie bude použitý ku koncu roku pre svojich členov na zaobstaranie finančného daru formou stravných lístkov v rámci finančných možností.*

2/ Doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2022 je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Čl.38

Stravovanie zamestnancov

a) *Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej **55%** hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Zb. o cestovných náhradách v znení nesk. predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Zb.) o sociálnom fonde.*

b) *V zmysle § 152 ods.1 a nasl., zamestnávateľ od 1.2.2022 zabezpečuje stravovanie zamestnancov pracujúcich v nočnej zmene a zamestnancov prevádzky Radošina prostredníctvom stravovacích poukážok.* ***Hodnota stravovacej poukážky je 4,-€.*** *Na stravovaciu poukážku nemá zamestnanec nárok, ak neodpracuje 4 hod. z rôznych dôvodov a prekážok v práci.*

c) *Zamestnávateľ prispeje zo SF na stravovanie zamestnancov ZSS časť H.Štitáre:*
Obed ***0,55 €***
Večera ***0,46 €***
Stravovacia poukážka 0,30 € *(zamestnancom v nočných zmenách)*

d) *Zamestnávateľ prispeje zo SF na stravovanie zamestnancov ZSS časť Radošina :*
Obed ***0,55 €***
Večera ***0,46 €***
Stravovacia poukážka 0,30 € *(zamestnancom , ktorý neodoberú jedlo poskytnuté dodávateľom)*

e) *Zamestnancom prijatým na základe* ***dohody o vykonaní práce****, zamestnávateľ poskytne stravu tak, ako je uvedené v písm. a) tohto článku.*

f) *ZSS* ***môže*** *poskytnúť stravovanie (1 hlavné jedlo) zamestnancom dodávateľských firiem, ktoré zabezpečujú stavebné a rekonštrukčné práce vo väčšom rozsahu financované priamo NSK alebo ZSS formou kapitálových resp. bežných výdavkov.* ***Cena za 1 hlavné jedlo*** *sa odvíja od bežnej ceny za menu, ktoré sa poskytuje v reštauráciách a stravovacích zariadeniach.* ***Na rok 2022 je vo výške 4,80 € za 1 hlavné jedlo.***

g) *ZSS* ***môže*** *poskytnúť stravovanie (1 hlavné jedlo) zamestnancom kontrolným útvarom NSK, ako aj iným pracovníkom, vykonávajúcim dlhodobú kontrolnú činnosť* ***vo výške 4,80 € za 1 hlavné jedlo.***

Čl.39

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ pri dočasnej PN, v súlade s § 8 ods. 2 zákona č.462/2003 Zb., a v zmysle KZ VS, čl.II, odst.2) bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je :

*a) **od 1. dňa dočasnej PN do 10. dňa dočasnej PN 55%** denného vymeriavacieho základu.*

ČASŤ VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle ZP a zákona č. 124/2006 Zb. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení nesk. predpisov povinný najmä:

Čl.40

Vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP"). Odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto neodstrániteľných nebezpečenstiev a neodstrániteľných ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie.

Čl.41

Písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jeho vykonania, pravidelne ich vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať. Určovať bezpečné pracovné postupy pre vykonávané práce.

Čl.42

a) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov, vymenúva jedného zamestnanca, alebo viac zamestnancov, za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, podľa ustanovení zákona č. 124/2006 Zb. o BOZP v znení neskorších predpisov.

b) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon ich funkcie.

c) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

Čl.43

Sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, za tým účelom:

- *vykonať najmenej 1x za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov, previerku pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti*
- *kontrolovať plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti a v zmysle zákona č. 124/2006 o BOZP v znení neskorších predpisov*
- *vykonať audit pracovných podmienok v zariadení.*

Čl.44

a) Na zabezpečenie ochrany života alebo zdravia zamestnancov tam, kde nie je možné odstrániť nebezpečenstvá prostriedkami kolektívnej ochrany, je zamestnávateľ povinný:

aa) vypracúvať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len „OOPP)

ab) na jeho základe bezplatne poskytovať príslušným ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP.

b) Zamestnávateľ je povinný:

ba) bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu

bb) taktiež poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, a ak to vyžaduje ochrana života a zdravia, aj ochranné nápoje podľa vnútorného predpisu

c) Pri aktualizácii zoznamov pre poskytovanie OOPP, je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení NV SR č. 395/2006 Zb. o poskytovaní OOPP

Čl.45

a) Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, za tým účelom vykonávať preventívnu zdravotnú starostlivosť v zmysle platných právnych predpisov (ZP, § 5 a § 20 zákona č. 98/1995 Zb. o liečebnom poriadku v znení nesk.predpisov, § 18 ods.2 zákona č. 272/1994 Zb. o zdravotnej starostlivosti zákona č. 140/2008 Zb.z.

b) Zamestnancom vykonávajúcim epidemiologicky závažné činnosti, rizikové práce a práce ohrozujúce zdravie , zamestnancom, ktorých činnosť môže ohroziť zdravie ostatných zamestnancov alebo iných osôb a zamestnancom, u ktorých to vyžaduje osobitná zdravotná starostlivosť, bude poskytovaná osobitná zdravotná starostlivosť a mimoriadne prehliadky podľa zákona č. 272/1994 zb. o ochrane zdravia ľudí v znení nesk.predpisov.

Čl.46

Zamestnávateľ je povinný pravidelne a zrozumiteľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v zákone č. 124/2006 Zb.

o BOZP v znení nesk.predpisov tak, aby k oboznamovaniu došlo najmenej 1x za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak (napr. vodič a pod.). Zamestnávateľ spracuje písomný predpis pre organizovanie, oboznamovanie a overovanie znalostí z predpisov BOZP.

Čl.47

a) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.
b) Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy, je potrebné nahlásiť ihneď aj na SOZ PZaSS.

Čl.48

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce, bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ôsmej časti ZP, ako aj podľa zákona č. 461/2003 Zb. o sociálnej poisťovni v znení nesk.predpisov. Bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Čl.49

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a zákona č. 124/2006 Zb. o BOZP v znení nesk.predpisov.

Čl.50

a) Odborové orgány majú právo na kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP.
b) Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:
- *stav pracovného prostredia a pracovných podmienok*
- *vybavovanie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP*
- *zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce*
- *požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov*
- *zástupca výboru ZO sa zúčastňuje na akciách poriadaných SOZ PZaSS.*

ČASŤ IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Čl.51

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

Čl.52

a) Individuálne nároky
aa) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ, bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho
ab) ak sťažnosť, alebo spor nebude riešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosti alebo spor vyriešené do 30dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody
ac) v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na súde.

b) Kolektívne spory
ba) 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
bb) ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení nesk.predpisov.

ČASŤ X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Čl.53

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.

Čl.54

Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ.

O výsledkoch plnenie KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej 1x ročne, do 15. septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

Čl.55

a) *Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti, možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.*
b) *Každá zo zmluvných strán, môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.*
c) *Zmeny a dodatky KZ, prijaté zmluvnými stranami, sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako* ***„ Dodatok ku KZ na rok ..... uzatvorenej .....“*** *a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzavieraní KZ.*

Čl.56

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej 1 exemplár tejto zmluvy bol zverejnený následne k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.

Čl.57

a) *Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.*
b) *Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcov po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.*
c) *Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.*

Čl.58

Táto kolektívna zmluva je účinná od 1.2.2022 do 31.1.2023

Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Čl.60

Táto KZ je vyhotovená v 4 originálnych exemplároch. Zamestnávateľ obdrží 3 originálne vyhotovenia KZ a odborová organizácia 1 originálne vyhotovenie KZ.

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

V Horných Štitároch, dňa 12.1.2022

"HARMÓNIA"
Zariadenie sociálnych služieb
956 03 HORNÉ ŠTITÁRE

štatutárny zástupca zamestnávateľa

predseda
základnej odborovej organizácie