Centrum sociálnych služieb Letokruhy
Karpatská 3117/9, 010 08 ŽILINA
Dátum: 30 -10- 2026
Podacie čís.: 1294/2026
Č. spisu:
Prílohy/listy:
Vybavuje:

Dodatok č. 4 ku Kolektívnej zmluve na rok 2023

uzatvorenej zmluvnými stranami

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb CSS Letokruhy, Karpatská 3117/9, 010 08 Žilina, pracovisko Karpatská 6,7, zastúpenej predsedom Alenou JURČACKOVOU (d'alej len „odborová organizácia")

a

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych sluzieb CSS Letokruhy, Karpatská 3117/9,010 08 Žilina, pracovisko Karpatská 8,9, zastúpenej predsedom Zuzanou GELAČKOVOU (d'alej len „odborová organizácia")

na jednej strane a

Centrom sociálnych služieb Letokruhy, Karpatská 3117/9, 010 08 Žilina, zastúpenej riaditel'kou PhDr. Helenou GAJDOŠÍKOVOU, MBA (d'alej len „zamestnávatel'")

Čl. I

Úvodné ustanovenie

1. Odborové organizácie a zamestnávateľ uzatvorili dňa 30.12.2023 Kolektívnu zmluvu na rok 2023 (ďalej len „Kolektívnu zmluvu").
2. Odborové organizácie a zamestnávateľ a dohodli na predĺžení platnosti Kolektívnej zmluvy, a preto uzatvárajú tento dodatok.

Čl. II

Predĺženie platnosti Kolektívnej zmluvy

Predĺženie platnosti Kolektívnej zmluvy v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávatel'ov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podl'a zákona č.553/2003 Z.z o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, sa zmluvné strany dohodli, že **článok 35** Kolektívnej zmluvy sa nahrádza týmto znením:

„Táto KZ sa uzatvára na obdobie od 01.01.2027 - 31.12.2027 a je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov."

Čl. III.

Záverečné ustanovenie

1. Tento dodatok je vypracovaný v šiestich exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Žiline dňa 21.10.2026

PhDr. H

riad

Alena Jurčacková
predseda odborovej organizácie K6,7

Pracovisko Ka 8,9
Zuzana Gelačková
predseda odborovej organizácie K8,9

Časť I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

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

Článok 2

Táto kolektívna zmluva upravuje najmä:

a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
b) pracovnoprávne vzťahy,
c) mzdové podmienky,
d) sociálny program a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú k tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie a členov výboru odborových organizácií ako zástupcov zamestnancov Centra sociálnych služieb Letokruhy (ďalej len CSS Letokruhy) v kolektívnom vyjadrení.
Uznáva právo odborových organizácií vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto KZ, vrátane slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania.
Pre činnosť odborových organizácií bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky.

Článok 6

Zamestnávateľ bude odborové organizácie informovať a s odborovými organizáciami konzultovať najmä:

a) zámery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
b) organizačné a racionalizačné opatrenia,
c) ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa korektných podmienok.

Článok 7

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

Článok 8

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborových organizácií za ich členstvo, námety, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zvoleným členom odborových orgánov v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 Zákonníka práce.

Článok 9

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné

voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác súvisiacich s výkonom odborárskej funkcie.

Článok 10

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborových organizácií, na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu a poukáže ich na účely odborových organizácií.

Článok 11

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcov odborových organizácií na poradu vedenia CSS Letokruhy v prípade, že budú prerokúvané otázky súvisiace s KZ.

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 12

Odborové organizácie sa zaväzujú neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri jeho riešení.

Časť III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13

Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákon o výkone práve vo verejnom záujme č. 552/2003 Z.z. v platnom znení, Zákonník práce č. 311/2011 Z.z. v platnom znení a ostatné pracovnoprávne predpisy vrátane Pracovného poriadku, Organizačného poriadku a Platového poriadku CSS Letokruhy.

Článok 14

Určený týždenný pracovný čas je 37 a ½ hodiny bez prestávky na odpočinok a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách **v dvojzmennej prevádzke ma pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne,** zamestnanec, ktorý ma pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách **v trozmennej prevádzke** alebo **v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.**

Článok 15

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút v zmysle Zákonníka práce. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení.

Zamestnancom v tretej (nočnej) zmene a zamestnancom pracujúcim v zmene, kedy je klientom podávaná suchá večera, poskytne zamestnávateľ elektronickú stravovaciu poukážku. Zamestnancom, ktorých stravovanie si vyžaduje zo zdravotných dôvodov diétny režim a nemôžu využiť spôsob zabezpečenia stravovania zamestnávateľom vo vlastnom stravovacom zariadení, poskytne zamestnávateľ finančný príspevok.

Článok 16
Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa poskytne zamestnávateľ zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhe duševne chorých alebo mentálne postihnutých, aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

Článok 17

Zamestnávateľ v príslušnom roku poskytne zamestnancom **pracovné voľno s náhradou mzdy** nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu:

- **jeden deň v prvom polroku,** nie však počas skúšobnej doby
- **jeden deň v druhom polroku,** nie však počas skúšobnej doby
- **tretí deň** – riaditeľské voľno, nie však počas skúšobnej doby

Pracovné voľno z tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného jednorázovo alebo rozdelený deň najviac na trikrát.
Voľno je možné čerpať v mesiacoch január až november bežného roka. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi **na jeden deň na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.** Túto skutočnosť musí zamestnávateľovi zamestnanec preukázať hodnoverným dokladom.

Článok 19

Zamestnávateľ bude vyplácať zamestnancom **náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti:**

a) 30% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého do tretieho dňa
b) 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého do štrnásteho dňa

Časť IV.

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 20

Zamestnanci sú odmeňovaní podľa platného „Platového poriadku zamestnancov CSS Letokruhy" (ďalej len „Platový poriadok") a v súlade so Zákonníkom práce.
Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **sa zvýši od 1. júla 2027 o 8, 4 %.**

Zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní, nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 21

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu:**

- za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50. a 60. rokov veku** do výšky jeho jedného funkčného platu, podľa návrhu príslušného vedúceho, v závislosti od dosiahnutých pracovných výsledkov, za podmienky, že odpracoval u zamestnávateľa min. 2 roky,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti,
- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.

Článok 22
Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, **ak sa skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov uvedených v Zákonníku práce § 63 ods. 1
   písm. a) ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
   písm. b) ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa/organizačné zmeny alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné a to vo výške:

a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 20 rokov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, **ak sa skončí pracovný pomer dohodou** z dôvodov uvedených v Zákonníku práce § 63 ods. 1
   písm. a) ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
   písm. b) ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa/organizačné zmeny alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné a to vo výške:

a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako 2 roky,
b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
e) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 20 rokov.

Článok 23

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške **dvojnásobku** funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

Časť V.

SOCIÁLNY PROGRAM A SOCIÁLNY FOND

Článok 24

Zamestnávateľ **tvorí sociálny fond** ako úhrn:
a) povinného prídelu vo výške 1%
b) ďalšieho prídelu vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prenáša do nasledujúceho kalendárneho roka a pripočítava sa k tvorenému sociálnemu fondu.
Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne, v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa metodického pokynu **„Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu“** najmä na:

- zabezpečenie stravovania,
- príspevok na sociálnu výpomoc,
- príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca.

Článok 26

Zamestnávateľ sa s odborovými organizáciami dohodol, že **rozšíri okruh zamestnancov,** ktorým je možné poskytnúť **stravovanie za rovnakých podmienok** aj zamestnancov:

- počas ich práceneschopnosti, za podmienky, že uplatnenie nároku nebude mať za dôsledok porušenie liečebného režimu,
- počas čerpania riadnej dovolenky zamestnanca
- počas ošetrovania člena rodiny, za podmienok, že tým nebude narušený liečebný režim ošetrovaného,
- počas dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca uvedených v § 141 Zákonníka práce.

Článok 27

Zamestnávateľ sa s odborovými organizáciami dohodol, že v zmysle §152, ods.9 písm. c) **rozšíri okruh zamestnancov,** ktorým bude zabezpečovať **stravovanie formou poskytovania stravovacích poukážok** o zamestnancov, ktorí budú so súhlasom zamestnávateľa vykonávať prácu na Home Office.

Článok 28

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (ďalej len DDS), a o výške platenia príspevku zamestnávateľa do DDS.

Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu, jeho zamestnanec je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto spoločnosťou najneskôr do 30 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto skutočnosti dozvedel, aby do doplnkového dôchodkového sporenia boli zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú s DDS uzatvorené zmluvy.

Príspevok zamestnávateľa na DDS je vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy za príslušný mesiac

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť a po písomnom odsúhlasení riaditeľkou, prípadne zástupkyňou riaditeľky, tieto služby:

a) bezplatné zapožičanie inventáru napr. stoličky, stoly, varnice, hrnce, obrusy, taniere, tácky, poháre, príbory na rodinné oslavy,
b) bezplatné zapožičanie náradia napr. elektrická vŕtačka, rozbrusovačka, zváračka a pod.

Zapožičanie a vrátenie inventáru alebo náradia musí zamestnanec vykonať prostredníctvom svojho vedúceho, ktorý prekontroluje, či je zapožičaný inventár pri vrátení funkčný (očistený, nepoškodený). V prípade poškodenia zapožičaného inventáru je zamestnanec povinný vzniknutú škodu nahradiť, a to zabezpečením opravy odborným servisom. Ak nie je oprava možná, škodová komisia posúdi čo s nefunkčným inventárom.

Článok 30

Zamestnávateľ umožní počas **pracovnej doby využívať zamestnancovi bezplatne masážny prístroj Seragem**, ktorý sa nachádza na obidvoch pracoviskách. Využívať masážny prístroj možno len so súhlasom príslušného vedúceho a na základe vopred stanoveného harmonogramu tak, aby nebola narušená práca fyzioterapeuta a plynulý chod oddelení.

Článok 31

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý je súčasťou Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Časť VI.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 32

Zamestnávateľ vo vzťahu k práci požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky a účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná.
Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, **uhrádza zamestnávateľ**.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskych prehliadkach.

Článok 33

Zamestnávateľ na návrh odborových organizácií **vymenuje štyroch zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť**.
Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh potrebné vzdelávanie, poskytne im pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvorí nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
Zástupcovia zamestnancov pre BOZP používajú zvýšenú pracovnoprávnu ochranu.

Zamestnávateľ umožní zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúva otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť BOZP. Predkladá im potrebné podklady a poskytne primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).

Časť VII.

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 34

Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy, bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán, s cieľom dospieť k dohode Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 60 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

Zamestnanec nesmie byť na pracovisku prenasledovaný, ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou

komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť VIII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 35

Táto KZ sa uzatvára na obdobie od 01.01.2027 do 31.12.2027 a je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto KZ, ktoré sú v rozpore s platnými právnymi predpismi, sú neplatné.

Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.

Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v šiestich exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exemplár.

PhDr. Helena Gajdošíková, MBA
riaditeľka CSS Letokruhy
ská 3117/9, 01008 Žilina

ZDR
Z
(

Pracovisko Ka 8,9

zastúpená Jurčacková Alena
predseda odborovej organizácie
pracoviska Ka 6.

zastúpená Gelačková Zuzana
predseda odborovej organizácie
pracoviska Ka 8,9