

Dodatok č.3 ku Kolektívnej zmluve na rok 2023

uzatvorenej zmluvnými stranami

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva sociálnych služieb CSS Letokruh, Karpatská 3117/9, 010 08 Žilina, pracovisko Karpatská 6,7, zastúpená jej predsedpm Alenou JURČACKOVOU (ďalej len „odborová organizácia“)

A

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb CSS Letokruhy, Karpatská 3117/9,010 08 Žilina, pracovisko Karpatská 8,9, zastúpená jej predsedom Zuzanou GELAČKOVOU (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane a

Centrom sociálnych služieb Letokruhy, Karpatská 3117/9, 010 08 Žilina, zastúpené riaditeľkou PhDr. Helenou GAJDOŠÍKOVOU, MBA(ďalej len „zamestnávateľ“)

ČI. I

Úvodné ustanovenie

1. Odborové organizácie a zamestnávateľ uzatvorili dňa 30.12.2023 Kolektívnu zmluvu na rok 2023(ďalej len „ Kolektívneá zmlvu“)
2. Odborové organizácie a zamestnávateľ sa dphodli na predĺžení platnosti Kolektívnej zmluvy a preto uzatvárajú tento dodatok.

ČI. II

Predĺženie platnosti Kolektívnej zmluvy

Predĺženie platnosti Kolektívnej zmluvy v súlade s kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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 01.01.2026-31.12.2026 a je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov.“

ČI. III.

Záverčné ustanovenie

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

V Žiline dňa 05.11.2025

org. č. 0217-51109
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNY.
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORG.
Centrum sociálnych služieb Le
Karpatská 3117/9, 010,08 Ži
Alena Jurčáková

Predseda odborovej orgai

PhDr. Helena Gajdošíková, MBA

org. č. 0216-5110
Riaditeľka CSS Letokruhy
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
ZOO CSS LETOKRUHY
Karpatska 3117/9, 010,08 ŽILINA
Zuzana Gelačková

Predseda

Časť I.
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je dohodnúť vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami za účelom udržať sociálny zmiern. 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

1. Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie a členov výboru odborových organizácií ako zástupcov zamestnancov Centra sociálnych služieb Letokruhy (ďalej len CSS Letokruhy) v kolektívnom vyjadrení.
2. Uznáva právo odborových organizácií vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto KZ, vrátane slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania.
3. Pre činnosť odborových organizácií bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovým organizáciám na ich nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, dataprojektor, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu.
4. Zamestnávateľ umožní odborovým organizáciám, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovali výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovým organizáciám rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom

intranetu. Odborové organizácie majú právo primeraným spôsobom (najmä písomne alebo elektronicky) osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva.

5. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základných odborových organizácií spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.
6. Zamestnávateľ umožní, aby základné odborové organizácie zvolali členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 6

1. Zamestnanci sa prostredníctvom príslušného odborového orgánu zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie. Súhrn zákonnej úpravy jednotlivých foriem spoluúčasti základnej odborovej organizácie obsahuje príloha č. 1 KZ.
2. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, Výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak. Ak základná odborová organizácia požiada zamestnávateľa o zaujatie stanoviska, zamestnávateľ predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody.

3. 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 platu 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 práce 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 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 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 obsluhu 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 platu** nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu:

- **jeden deň v prvom polroku,**
 - **jeden deň v druhom polroku,**
 - **tretí deň – riaditeľské voľno**
- } ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá viac ako 6 mesiacov

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 platu 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 zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonníkom práce Zákonníkom práce. Platový poriadok je prílohou č. 2 Kolektívnej zmluvy.

Zvýšenie platových taríf nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 21

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu**:
 - a) za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50. a 60. rokov veku** vo výške jeho jedného funkčného platu;
 - b) 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, do výšky jeho funkčného platu, podľa návrhu príslušného vedúceho, v závislosti od dosiahnutých pracovných výsledkov
 - c) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, do výšky jeho funkčného platu, podľa návrhu príslušného vedúceho, v závislosti od dosiahnutých pracovných výsledkov
 - d) Zamestnávateľ vopred prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie kritéria pre priznávanie odmien zamestnancom podľa písm. b) a c). tohto článku.

Článok 22

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP; alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,; odstupné 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 § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP; alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné 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) **šestnásobku** 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 prídeltu vo výške 1%
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05% - 0,5% zo súhrnu hrubých plátov 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

Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom, dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom.

Článok 26

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 27

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 ZP

Článok 28

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 29

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

Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s DSS, 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 DSS uzatvorené zmluvy.

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

Článok 30

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, tanieri, tácky, poháre, príbory na rodinné oslavy,
- b) bezplatné zapožičanie náradia napr. elektrická vŕtačka, rozbrusovačka, zvaračka 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 31

Zamestnávateľ umožní počas **pracovnej doby využívať zamestnancovi bezplatne masážny prístroj Seragem**, ktorý sa nachádza na oboch 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.

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 lekárskech 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 01.01.2026 do 31.12.2026 a je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Kolektívna zmluva sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv. 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 exempláre.

Centrum sociálnych služieb

org. č. 0217-51109
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
Centrum sociálnych s
Karpatská 3117/9,
Pracovisk
Jurčacková Alen
predseda odborovej
pracovisk

Gelačáková Zuzana
predseda odborovej organizácie
pracoviska Ka 8,9

org. č. 0216-51110
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
Kar

Príloha č. 1 :

Súhrn zákonnej úpravy jednotlivých foriem spoluúčasti základnej odborovej organizácie :

Spolurozhodovanie:

Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)

- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovoleniak a hromadné čerpanie dovoleniak (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- n) náhrada platu pri prekážke na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).
- q) žiadosť o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce (§142 ods. 5 ZP)

Prerokovanie:

Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa.
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Na základe príslušných ustanovení ZP a zákona č. 553/003 Z. z. zamestnávateľ ďalej prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
- c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- d) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),

- i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 9 ZP),
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP, § 13a zákona č. 552/2003 Z.z.)
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- p) kritéria na priznanie odmien (vychádza z práva na informácie a práva na kontrolnú činnosť).

Právo na informácie :

1. Podľa § 238 Zákonníka práce sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom s cieľom oboznámiť zástupcov zamestnancov s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti ak osobitný predpis neustanovuje inak.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
 - g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),

k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

4. Zamestnávateľ poskytne výboru odborovej organizácie pre potreby kolektívneho vyjednávania o mzdovej časti KZ v mesiaci február prehľad za uplynulý kalendárny rok, v porovnaní s predchádzajúcim rokom (dva roky dozadu) :

a) o počte zamestnancov zamestnávateľa podľa jednotlivých povolání,

b) o výške priemerného platu zamestnancov jednotlivých povolání.

Kontrolná činnosť:

1. Podľa § 239 Zákonníka práce zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,

b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,

c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

2. Zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborový orgán vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Kolektívne vyjednávanie :

1. Kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. 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. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je podľa Stanov SOZ ZaSS oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.

4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

Príloha č. 2 : Mzdový poriadok