

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Základná odborová organizácia pri Centre sociálnych služieb Domov pod Tatrami Batizovce zastúpená Mgr. Bcátou Neupauerovou, predsedníčkou (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

Centrum sociálnych služieb Domov pod Tatrami Batizovce, zastúpené PhDr. Katarínou Bolisegovou, riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „CSS“)

na druhej strane

u z a t v á r a j ú

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

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na obdobie 01.01.2026 – 31.12.2026**

Obsah

	strana
Časť I. Všeobecné ustanovenia	3
Článok 1 – 4	3
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	4
Článok 5 – 11	5
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	5
Článok 12	5
Článok 13 Kolektívne vyjednávanie	6
Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	6
Článok 14 - 15	6-7
Článok 16 Práca nadčas	7
Článok 17 Dovolenka	7-8
Článok 18 Pracovné voľno	8
Článok 19 Odstupné	8
Článok 20 Odchodné	9
Časť V. Odmeňovanie zamestnancov	9
Článok 21	9
Článok 22 Tarifný plat	9-10
Článok 23 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe	10
Článok 24 Osobný príplatok	10-11
Článok 25 Príplatok za riadenie	11
Článok 26 Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla	11
Článok 27 Príplatok za zmenu	11-12
Článok 28 Odmena	12
Časť VI. Sociálna oblasť	12
Článok 29 Vzdelávanie zamestnancov	12
Článok 30 Sociálny fond	13-14
Článok 31 Životné a pracovné jubileá	14-15
Článok 32 Stravovanie	15
Článok 33 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	15
Článok 34 Doplnkové dôchodkové sporenie	15-16
Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	16
Článok 35 - 38	16-18
Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	18
Článok 39 - 40	18-19
Časť IX. Záverečné ustanovenia	19
Článok 41	19-20

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002, vydanou Prešovským samosprávnym krajom. Oprávnenie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky Centra sociálnych služieb Domov pod Tatrami Batizovce (ďalej len „CSS“) ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so Zákonom NR SR č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), Zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), Zákonom NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“), platnou Kolektívnou 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 (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalšie osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (členovia základnej odborovej organizácie, bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 4

1. Nároky, ktoré vzniknú z 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 KZ.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej 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, telefax, 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.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

Článok 8

1. Funkcionári 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 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. 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 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazi 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Právomoci odborovej organizácie upravuje najmä zákonník práce, zákon č. 553/2003 Z. z., zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ďalšie právne predpisy.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
4. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie (ďalej „výbor“) o zaujatie stanoviska, výbor predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do

pätnástich pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 13 Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto KZ sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie 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 KZ a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je 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.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. 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.“).

ČASŤ IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 14

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 (slovom tridsaťsedem a jedna polovica) hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 a 1/4 hodiny (slovom tridsaťšesť a jedna štvrtina) hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu

striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 (slovom tridsaťpäť) hodín týždenne.

3. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Ak zamestnávateľ bez dohody so zamestnancom v kratšej ako 7 dňovej lehote zmení jeho pôvodný rozvrh pracovných zmien, postupuje sa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

Článok 15

1. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na webovej stránke CSS a PSK a na nástenke na prízemí vstupnej haly budovy Kaštieľ.

Článok 16 Práca nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.
3. Práca nadčas nesmie presiahnuť 8 hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
4. V prípade viacdňovej rekreácie mimo CSS alebo jednodňového výletu s prijímateľmi sociálnej služby sa práca nadčas započítava od skončenia riadneho pracovného času zamestnanca nasledovne:
 - v jednozmennej prevádzke s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom od 15.30 hod. do 22.00 hod.,
 - v nepretržitej prevádzke od 18.30 hod. do 22.00 hod..

Článok 17 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕší najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 18 **Pracovné voľno**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 Zákonníka práce, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, účasti na konferenciách, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
5. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú čerpanie pracovného voľna podľa odseku 4, zamestnávateľ môže vyplatiť členovi Výboru základnej odborovej organizácie peňažnú náhradu vo výške priemerného hodinového zárobku osoby určenej na čerpanie voľna, najmenej však vo výške priemerného hodinového zárobku zamestnancov zamestnávateľa v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku alebo na základe predchádzajúcej dohody peňažnú náhradu v tejto sume zašle na účet odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 a 4 tohto článku.

Článok 19 **Odstupné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.

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

Článok 20 **Odchodné**

1. 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 v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

ČASŤ V. **Odmeňovanie zamestnancov**

Článok 21

1. Zamestnávateľ CSS poskytuje zamestnancom plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného platového poriadku CSS. Platový poriadok CSS je k dispozícii u riaditeľky CSS.
2. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca poukázaním na osobný účet zamestnanca, zriadený v peňažnej inštitúcii v Slovenskej republike.

Článok 22 **Tarifný plat**

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti poradensko-psychologických služieb a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu o 5 %.
2. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu o 10 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

3. Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy dôsledne dbá na to, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, v súlade s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 23

Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto KZ určuje tarifný plat podľa ods. 1 zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:
 - a) činnosti na úseku údržby vykonávané údržbármi,
 - b) upratovacie práce,
 - c) činnosti v práčovni,
 - d) krajčírskych činností,
 - e) činnosti na úseku stravovacej prevádzky vykonávané kuchárkami a pomocnými kuchárkami,
 - f) opatrovateľské činnosti,
 - g) činnosti, ktoré vykonáva domovník – údržbár.

Článok 24

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ vyplatí osobný príplatok podľa nasledovných zásad:
 - a) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností,
 - b) dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností,
 - c) zamestnancom, u ktorých v dôsledku vykonaných organizačných opatrení došlo k trvalému nárastu pracovných povinností,
 - d) zamestnancom, ktorí viac ako štyri týždne alebo opakovane zastupujú chýbajúceho zamestnanca z iného dôvodu ako je čerpanie dovolenky a nemajú nárok na príplatok za zastupovanie,
 - e) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.

3. O priznaní osobného príplatku podľa ods. 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 25 **Príplatok za riadenie**

1. Príplatok za riadenie patrí vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:
 - a) vedúci úseku odborných činností (ďalej len „ÚOČ“),
 - b) vedúci úseku ekonomiky a obslužných činností (ďalej len „ÚE“),
 - c) vedúci vnútornej prevádzky, správca budov (ďalej len „ÚVP“),
 - d) vedúca stravovacej prevádzky (ďalej len „ÚSP“),
 - e) vedúci útulku, sociálny pracovník, (ďalej len „Út SP“),
 - f) tím líder - sociálny pracovník a asistent sociálnej práce,
 - h) hlavná sestra – zodpovedná osoba za poskytovanie ošetrovateľskej starostlivosti.

Pri posúdení náročnosti riadiacej práce a určení výšky príplatku zariadenie u vedúcich zamestnancov uvedených v písmene e) a f) zamestnávateľ zohľadňuje aj priamu prácu s prijímateľmi sociálnej služby a umiestnenie pracoviska týchto vedúcich zamestnancov.

Článok 26 **Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla**

1. Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom minimálne jedenkrát za mesiac a je držiteľom potvrdenia o absolvovaní oboznamovania overenia vedomostí vodičov patrí príplatok za vedenie služobného motorového vozidla vo výške 20,- € mesačne. Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla v mesiaci patrí iba raz, ak zamestnanec jazdí týmto vozidlom počas mesiaca opakovane.

Článok 27 **Príplatok za zmenu**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
2. Príplatok za zmenu vyplatí zamestnávateľ podľa profesií v CSS nasledovne:
 - a) zamestnancom v dvojzmennej prevádzke – stravovacia prevádzka vo výške 15,- € mesačne,
 - b) zamestnancom v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke – Opatrovatelia, Sestra v ZSS, Praktická sestra a Domovník – údržbár Útulku vo Svite vo výške 20,- € mesačne,

c) zamestnanci v Útulku vo Svite v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom – Sociálny pracovník a asistent sociálnej práce vo výške 15,- € mesačne.

Článok 28

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec povinností vyplývajúcich z druhu práce,
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu,
 - d) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
2. Zamestnávateľ za podmienok, že mu to dovoľia finančné možnosti rozpočtu CSS Batizovce vyplatí zamestnancom peňažné plnenie:
 - a) pri príležitosti letných dovolení vrátane zamestnancov, ktorým ku 30.4. uplynula skúšobná doba,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov vrátane zamestnancov, ktorým ku 30.10. uplynula skúšobná doba, a to v zmysle platnej legislatívy v tejto oblasti.
3. Odmena podľa ods. 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa ods. 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
4. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa ods. 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 29

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehĺbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov v súlade s potrebami zamestnávateľa. Všetkým zamestnancom, ktorí si budú zvyšovať kvalifikáciu pre potreby zamestnávateľa, zamestnávateľ umožní rovnaké podmienky s ohľadom na finančné prostriedky, ich pracovné zaradenie a potreby pre zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 30 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako súhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu:
 - a) ako príspevok na stravovanie pre každého zamestnanca vo výške dohodnutej v tejto KZ,
 - b) na dopravu do zamestnania a späť
 - c) životné a pracovné jubileá zamestnancov,
 - d) vianočný príspevok,
 - e) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov: kvetinový dar pri úmrtí zamestnancov ako aj bývalých zamestnancov, jednorazový príspevok v prípade tragickej udalosti zamestnanca, ktorý je živiteľom rodiny alebo v prípade výrazne nepriaznivých poveternostných podmienok (povodeň, krupobitie, víchrica, uragán, zemetrasenie) s následkom škody na majetku zamestnanca, získanie plakety MUDr. Jana Janského.
3. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026 je prílohou č. 1 tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany najneskôr do 31.01.2026 sa dohodnú na rozpočte a čerpaní sociálneho fondu na rok 2026.
4. Podľa hospodárenia sociálneho fondu môžu byť jednotlivé položky kolektívnym vyjednávaním alebo dohodou v priebehu roka upravené v písomnej dohode zmluvných strán. Písomná dohoda je prílohou tejto KZ.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
6. Pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu finančný príspevok alebo nepeňažné plnenie pre každého zamestnanca CSS v závislosti na dĺžke odpracovanej doby v danom kalendárnom roku a podľa výšky zostatku na sociálnom fonde v mesiaci, v ktorom sa finančný príspevok alebo nepeňažné plnenie poskytne. Zamestnancom, ktorí nastúpili do CSS v priebehu kalendárneho roka, boli dočasne práceneschopní alebo čerpali materskú alebo rodičovskú dovolenku sa poskytne pomerná časť tohto príspevku.
7. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi sa bude poskytovať zamestnancovi, ktorého miesto trvalého alebo prechodného pobytu alebo bydliska je mimo miesta výkonu práce. Príspevok je splatný vo výplate za mesiac október po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok. Zamestnanec preukáže nárok na úhradu nákladov na dopravu do zamestnania predložením písomnej žiadosti, ktorá je vlastnoručne podpísaná. V žiadosti uvedie svoje meno, priezvisko, miesto pobytu, z ktorého dochádza do zamestnania, spôsob, akým sa prepravoval a to verejnou prepravou, osobným motorovým vozidlo, alebo taxislužbou. Súčasťou žiadosti je aj prehlásenie o pravdivosti údajov v žiadosti.

8. V prípade, ak bol zamestnanec dočasne práceneschopný nepretržite viac ako dva mesiace, na rodičovskej alebo materskej dovolenke, poberal dávku na ošetrovanie člena rodiny po dobu troch mesiacov, alebo nepracoval pre iné dôvody, alebo nastúpil do CSS v priebehu kalendárneho roka, poskytne sa pomerná časť príspevku na dopravu do zamestnania a späť.
9. Príspevok na úhradu nákladov do zamestnania a späť sa bude poskytovať podľa vzdialenosti do miesta výkonu práce nasledovne:
- nad 5 km do 10 km vo výške 30,- € ročne,
 - nad 10 km do 20 km vo výške 50,- € ročne,
 - nad 20 km do 30 km vo výške 70,- € ročne,
 - nad 30 km do 40 km vo výške 90,- € ročne,
 - nad 40 km do 60 km vo výške 110,- € ročne,
 - nad 60 km do 100 km vo výške 130,- € ročne,
 - nad 100 km vo výške 180,- € ročne.
10. Príspevok na dopravu sa poskytuje jednorazovo raz ročne. Vypláca sa vo výplate za mesiac október.
11. Príspevok na dopravu sa poskytuje zamestnancom, ktorí v čase vyplácania príspevku sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

Článok 31 **Životné a pracovné jubileá**

1. Pri príležitosti životného jubilea zamestnancov a pri príležitosti pracovného jubilea v CSS sa zaväzujeme poskytnúť zo sociálneho fondu peňažný dar. Pri pracovnom jubileu zamestnanca sa zohľadní počet rokov odpracovaných v CSS odo dňa nástupu do CSS u nepretržitého trvania pracovného pomeru, pričom pracovné výročie dosiahnuté v CSS sa nepočíta u zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Peňažný dar sa poskytne nasledovne:

Pracovné jubileá v CSS	Výška daru
- 5 rokov	30,- €
- 10 rokov	50,- €
- 15 rokov	80,- €
- 20 rokov	120,- €
- 25 rokov	170,- €
- 30 rokov	230,- €
- 35 rokov	270,- €
- 40 rokov	300,- €

Životné jubileá

- 50 rokov	50,- €
- 55 rokov	50,- €
- 60 rokov	100,- €
- odchod do dôchodku	100,- €

2. Peňažný dar pri životnom jubileu zamestnanca zamestnávateľ vyplatí v plate po dosiahnutí veku v ods. 2 nasledujúci mesiac po dosiahnutí životného jubilea. Peňažný

dar pri pracovnom jubileu v CSS zamestnávateľ vyplatí v plate po dosiahnutí počtu rokov v ods. 2 nasledujúci mesiac po dosiahnutí pracovného jubilea.

Článok 32 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla. Ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (zamestnanci Útulku vo Svite), umožní zamestnancom výber medzi stravovaním formou stravovacích poukážok alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v súlade s § 152 ods. 7 a vo výške podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ príspeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,55 €.
3. Dôchodcom, ktorí do odchodu na dôchodok pracovali v CSS, zamestnancom na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke sa môže stravovanie poskytovať za plnú úhradu.
4. Zamestnávateľ podľa § 152 ods. 6 Zákonníka práce poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom a vo výške podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce.

Článok 33 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období:
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 34 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom, sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.

2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú na základe tejto kolektívnej zmluvy zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
4. Zamestnancom, ktorí dovŕšia dôchodkový vek, zamestnávateľ prispeje v danom mesiaci posledný krát na doplnkové dôchodkové sporenie.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 35

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so zákonníkom práce, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006 Z. z.“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia.
3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude zamestnávateľ realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, 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 36

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
4. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Článok 37

1. Zamestnávateľ zabezpečí bezpečné pracovné návody na obsluhu strojov a zariadení. Vydá vnútorné pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z. a zabezpečí vypracovanie pracovného postupu na prácu s bremenami podľa prílohy č. 2 k Nariadeniu vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami.
2. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za týmto účelom vykonáva preventívnu zdravotnú spôsobilosť.

Článok 38

1. Zamestnávateľ sa v rámci psychohygieny, prevencie chorôb z povolania a syndrómu vyhorenia zaväzuje poskytnúť zamestnancom:
 - a) čerpanie troch relaxačných dní s náhradou platu nasledovne:
 - jeden deň od 01.01.2026 do 30.04.2026,
 - druhý deň od 01.05.2026 do 31.08.2026,
 - tretí deň od 01.09.2026 do 31.12.2026.

2. Relaxačné dni sú organizované po tímoch alebo v rámci úsekov, po dohode s vedúcimi úsekov, prevádzok alebo hlavnou sestrou. Relaxačný deň je možné čerpať individuálne alebo skupinovou formou. Za účelom čerpania individuálneho alebo skupinového relaxačného dňa zamestnanec predloží svojmu vedúcemu tlačivo „Žiadosť o pracovné voľno“ a ako dôvod uvedie čerpanie relaxačného dňa.
3. Zamestnanec za účelom využitia možností v ods. 1 tohto článku môže opustiť pracovisko, len ak má zabezpečenú náhradu.
4. V prípade úmrtia zamestnanca bude zamestnávateľ so súhlasom príbuzných zabezpečovať pohreb. Delegácii zamestnancov CSS, ktorí sa zúčastnia na tomto smútočnom obrade zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu. Delegácii zamestnancov CSS zamestnávateľ umožní aj účasť na pohrebe blízkeho príbuzného zamestnanca s poskytnutím pracovného voľna s náhradou platu.
5. V prípade krajne nepriaznivého počasia alebo vynechania autobusového spojenia vo večerných hodinách po skončení pracovného času zamestnanca, zamestnávateľ vytvorí zamestnancom podmienky na prenocovanie v objekte v CSS.
6. Zamestnancom, ktorí získajú plaketu MUDr. Jana Janského zamestnávateľ vyplatí v plate nasledujúci mesiac po získaní plakety finančný dar nasledovne:
 - vo výške 150,- € za získanie zlatej plakety,
 - vo výške 100,- € za získanie striebornej plakety,
 - vo výške 50,- € za získanie bronzovej plakety.

ČASŤ VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 39

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, odmeňovania za prácu a v sociálnej oblasti.

Článok 40

1. Postup pri individuálnych nárokoch zamestnancov bude nasledujúci:
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 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

2. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania pre oblasť pracovnoprávných vzťahov nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 5 ZP; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. 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 IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2026 do 31.12.2026. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv a to od 01.01.2026 do 31.12.2026.
2. Vo vzťahoch neupravených touto kolektívnou zmluvou sa postupuje podľa Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalších právnych predpisov.
3. Túto kolektívnu zmluvu možno písomne meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na písomný návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
4. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
5. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
6. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ do 5 dní po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku a každého člena vedenia CSS. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.

7. Príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.
8. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 10 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola uzavretá.
9. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
10. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy v predpokladanom čase sa jej účinnosť predlžuje o ďalšie vymedzené obdobie, t. j. o jeden rok.
11. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, každé s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
12. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Batizovciach, dňa 15.12.2025

