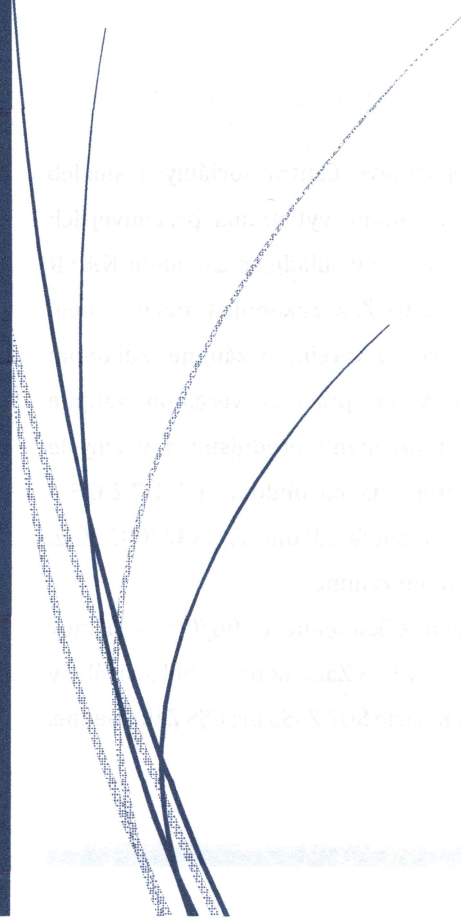


30.12.2025



DODATOK Č. 1 KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE CENTRA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ZÁKAMENNÉ

účinnnej od 01. 07. 2025 – 31. 12. 2025



Článok 25

Pracovný čas

- 1) Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hod. týždenne. Zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hod. týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas v nepretržitej prevádzke je 35 hod. týždenne.
- 2) Príslušná odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli na 12 hodinových pracovných zmenách:
 - a) Pri zamestnancoch kuchyne na pracovisku v Zákamennom, ulica Vyšný koniec 559/55, ktoré trvajú od 06.00 hod. do 18.00 hod. v sobotu, nedeľu a vo sviatok. Zamestnanci kuchyne budú pracovať v dvojzmennej prevádzke.
 - b) Pri zamestnancoch kuchyne na pracovisku Oravská Lesná 296, ktoré trvajú od 06.00 hod. do 18.00 hod. Zamestnanci kuchyne na uvedenom pracovisku budú pracovať v nepretržitom pracovnom režime s nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času.
 - c) Zamestnanci jednozmennej prevádzky (okrem kuchyne) môžu uplatňovať pružné štvortýždňové pracovné obdobie po predložení žiadosti prostredníctvom svojho príslušného vedúceho zamestnanca riaditeľke organizácie, ktorá žiadosť posúdi a rozhodne.
 - Základný pracovný čas sa stanovuje vo všetkých pracovných dňoch od 8.00 hod. do 14.00 hod.
 - Prevádzkový pracovný čas sa stanovuje od 6.00 hod. do 18.00 hod.
 - Voliteľný pracovný čas, je časový úsek v rámci prevádzkového pracovného času mimo základného pracovného času, t. j. čas od 6.00 hod. do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod.
- 3) V základnom pracovnom čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku. V tomto čase môže opustiť pracovisko z dôvodov prekážok iba z titulov právne upravených v Zákonníku práce.
- 4) Opustenie pracoviska na súkromné účely sa povoľuje iba v závažných prípadoch a to formou priepustky. Priepustku schváli príslušný vedúci zamestnanec a u vedúceho zamestnanca riaditeľka organizácie.
- 5) Prestávky v práci, začiatok a koniec pracovnej doby sú uvedené v pracovnom poriadku organizácie.
- 6) Zmena pracovnej doby bola na žiadosť zamestnancov prerokovaná a schválená medzi vedením CSS a príslušnou ZO z týchto dôvodov:
 - nedostatočná a nepravidelná autobusová doprava,
 - bydlisko a miesto výkonu práce sú od seba značne vzdialené.Bližšie podrobnosti sú rozpracované v pracovnom poriadku organizácie.

Článok 26

Nočná práca

- 1) Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
- 2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.

Článok 27

Dovolenka

- 1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej šesť týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne

alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

- 3) Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa v zmysle § 106 ods. 2 písmeno d) vzniká 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 (bližšie upravené v pracovnom poriadku OS 01/004).
- 4) Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
- 5) Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 28

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 ZP, 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 predsedu odborovej organizácie alebo jeho zástupcu 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 predsedovi odborovej organizácie alebo jeho zástupcovi 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, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
- 5) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
- 6) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo jeho zástupcovi 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.
- 7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.01.2026 do 31.12.2026 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 29

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

- 1) Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
- 3) Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 31 ods. 1 tejto KZ.
- 4) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru základnej odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované.
- 5) Až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
- 6) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 30

Odstupné

- 1) **Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume**
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) **Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou** z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) 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**
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - f) pätnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
- 4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- 5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
- 6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
- 7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa ods. 1 a 2.

Článok 31

Odchodné

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

- 3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil v zmysle § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
- 4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 32

Ponuková povinnosť

- 1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak:
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
- 2) Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.
- 3) Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP.

Č a s ť V.

Článok 33

Odmeňovanie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy a v zmysle Poriadku o odmeňovaní organizácie CSS Zákamenné č. 06/005 s účinnosťou od 1.1.2019.
- 2) Bližšie ustanovenia Zákonníka práce, Zákona o výkone práce vo verejnom záujme a Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú podľa osobitných podmienok zamestnávateľa upravené v Poriadku o odmeňovaní zamestnancov a v pracovnom poriadku CSS Zákamenné, ktorý schvaľuje riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie pri CSS Zákamenné.
- 3) Prípadné sťažnosti zamestnancov na priznanie platovej triedy, výšky funkčného platu, alebo iných dôsledkov novely zákona č. 553/2003 Z. z. s účinnosťou od 1.1.2019, na základe žiadosti zamestnanca zamestnávateľ prerokuje za účasti zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa.

Článok 34

Tarifný plat

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 2 k zákonu č. 553/2003 Z. z. Podmienky poskytovania uvedeného platu zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov CSS Zákamenné č. 06/005, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

- 2) Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy základnej stupnice platových taríf dôsledne dbá na to, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom. V zmysle nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov sa s účinnosťou od 1.1.2009 ustanovili nové prílohy k uvedenému nariadeniu vlády a to Príloha č. 1 Katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme a Príloha č. 2 Katalóg pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 296/2022 Z. z. ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 35

Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

- 1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi 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) Uvedený okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí nezávisle od skutočnej dĺžky započítanej odbornej praxe, platí pre všetky miesta poskytovania sociálnej služby zamestnávateľa CSS Zákamenné a to: Zákamenné 559/55, Oravská Lesná 296, Zubrohlava 118/3.

Zamestnanci, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:

- upratovačka,
- práčka, šička,
- kuchárka,
- pomocná sila v kuchyni,
- opatrovateľ, opatrovateľka,
- inštruktor pracovných zručností,
- údržbár, vodič,
- praktická sestra - asistent
- a ktorých započítaná dĺžka odbornej praxe je **do 18 rokov** budú zaradení do **7. platového stupňa** príslušnej platovej triedy podľa druhu pracovnej činnosti, ktorú vykonávajú, nezávisle od skutočnej dĺžky započítanej odbornej praxe zamestnanca.

Po dosiahnutí započítanej odbornej praxe **nad 18 rokov**, budú zamestnanci, ktorí vykonávajú hore uvedené okruhy pracovných činností zaradení do platového stupňa príslušnej platovej triedy **podľa skutočnej dĺžky započítanej odbornej praxe** zamestnanca.

Článok 36

Funkčný plat

- 1) Funkčný plat je súčet tarifného platu a zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 a 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákona o odmeňovaní) určených mesačnou sumou podľa

§ 4 ods. 1 písm. c) až i) zákona o odmeňovaní. Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3 alebo § 32a ods. 1 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.

- 2) Zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu, oznámením o výške a zložení funkčného platu podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ktorá tvorí Prílohu č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Článok 37

Príplatok za riadenie

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príplatok za riadenie podľa § 8 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto príplatku. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov CSS Zákamenné č. 06/005, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.
- 2) Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom, pričom zohľadňuje náročnosť ich riadiacej práce.

Článok 38

Osobný príplatok

- 1) Zamestnancovi v zmysle § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 2) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 3) Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov CSS Zákamenné č. 06/005, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.
- 4) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- 5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie príplatku.
- 6) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Článok 39

Príplatok za zmenu

- 1) V zmysle § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. 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 vo výške 14,- € (pozn.

v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.).

- 2) 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.
- 3) Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov CSS Zákamenné č. 06/005, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

Článok 40

Kreditový príplatok

- 1) Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie – sestra, fyzioterapeut, nutričný terapeut (asistent výživy) a splnil podmienky hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, patrí mu za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti a kreditové celoživotné sústavné vzdelávanie kreditový príplatok. Uvedenú skutočnosť preukáže zamestnávateľovi tým, že prostredníctvom svojho vedúceho zamestnanca predloží zamestnávateľovi doklad o hodnotení. Podmienky a výška poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa (pozn. mesačne vo výške 3 – 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.) sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov CSS Zákamenné č. 06/005, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.
- 2) Zamestnávateľ poskytuje odbornému zamestnancovi kreditový príplatok, podľa § 14 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona.
- 3) Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 41

Príplatok za prácu v noci

- 1) Zamestnancovi patrí v zmysle § 16 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods.1 Zákonníka práce.

Článok 42

Príplatok za prácu v sobotu

- 1) Zamestnancovi patrí v zmysle § 17 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods.1.

Článok 43

Príplatok za prácu v nedeľu

- 1) Zamestnancovi patrí v zmysle § 17 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122b ods.1 Zákonníka práce.

Článok 44

Príplatok za prácu vo sviatok

- 1) V zmysle § 18 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
- 2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
- 3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.
- 4) Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne čas niektorej z týchto zmien.

Článok 45

Plat za prácu nadčas

- 1) V zmysle § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.
- 2) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce patrí zamestnancovi zvýšenie podľa bodu 1.
- 3) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- 4) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Článok 46

Príplatok za zastupovanie

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príplatok za zastupovanie podľa § 9 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných

na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania uvedeného príplatku zamestnávateľa sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov CSS Zákamenné č. 06/005, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.

- 2) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- 3) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Článok 47

Odmena

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu, podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona. Podmienky poskytovania sú upravené vo vnútornom predpise organizácie – Poriadok o odmeňovaní zamestnancov CSS Zákamenné č. 06/005, ktorý schválil riaditeľ organizácie a zástupca odborovej organizácie.
- 2) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
 - d) 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, alebo
 - e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou.
- 3) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Časť VI.

Sociálna oblasť

Článok 48

Vzdelávanie

- 1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
- 2) Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec spĺňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
- 3) Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.
- 4) Zamestnávateľ v zmysle §140 odsek 4 Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu. Zamestnanec predloží zamestnávateľovi doklad o vykonanom vzdelávaní, v zmysle evidencie kreditov na portáli SKS a PA a potrebného počtu kreditov pre splnenie podmienok hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov.
- 5) Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehlbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.
- 6) Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehlbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov v rámci možností rozpočtu organizácie umožní:
 - vysielanie zamestnancov na školenia, porady a semináre organizované odbornými spoločnosťami,
 - prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.
 - objednanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače, ako aj iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov a pre potreby organizácie.

Článok 49

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách nasledujúcou formou: jednozmenná prevádzka a ranná zmena poskytnutie hlavného teplého jedla, dvojmenná pracovná prevádzka a poobedná zmena formou teplého hlavného jedla alebo ďalšieho teplého jedla (možnosť výberu zamestnancom) a nočná zmena formou poskytnutia stravovacích poukážok.
- 2) V nočnej zmene zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov formou poskytnutia finančného príspevku prostredníctvom gastro kariet dodávaných aktuálnym zmluvným partnerom- riadi sa Metodickým pokynom MP 02/011 CSS Zákamenné.

- 3) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
- 4) Zamestnávateľ prispeje 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 € za každý jeden odobratý obed a poukážku na stravu (napr. dobitie karty) a 0,35 € za každú odobratú večeru.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3 § 152 Zákonníku práce, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2 § 152 Zákonníka práce, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
- 6) Zamestnávateľ sa dohodol s odborovou organizáciou, že poskytne vo výnimočných prípadoch stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca, pozn. jednodňová neprítomnosť.

Článok 50

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

- 1) Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Náhradu príjmu bude poberať zamestnanec počas prvých 14 dní trvania pracovnej neschopnosti takto:
 1. – 3. deň (vrátane) - 25 % a 4. – 14. deň (vrátane) - 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 51

Doplňkové dôchodkové sporenie

- 1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 01.01.2026 do 31.12.2026 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2025 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2025, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v období od 01.01.2026 do 31.12.2026 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, keď sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, keď sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

- 2) Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 Z. z. 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. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- 3) Do doplnkového dôchodkového sporenia sú na základe zákona povinne zahrnutí zamestnanci vykonávajúci práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. kategórie zdravotného rizika. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú ďalej 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.
- 4) Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie:
 - a) zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú zaradené do 1. alebo 2. kategórie zdravotného rizika, vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení
 - b) zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. kategórie zdravotného rizika, vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie.
- 5) Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípadoch ak:
 - zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna,
 - zamestnanec, ktorý je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke.

Článok 52

Sociálny fond

- 1) Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2) Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy – Príloha č. 1.

Časť VII.

Článok 53

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, 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“), 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskeho 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 lekárskeho prehliadkach.

Článok 54

- 1) Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje dvoch 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 mzdy 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 pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Článok 55

- 1) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 Zákonníka práce. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom

pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z. vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z.

Článok 56

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

Časť VIII.

Článok 57

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

- 1) S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
- 2) Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, alebo plnenia záväzkov z KZ 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, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán na Inšpektorát práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
- 3) Kolektívny spor o plnení 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 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní.
- 4) Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
- 5) 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.

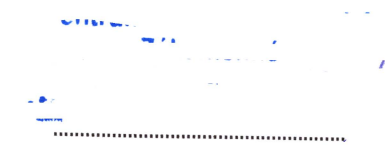
Článok 58

Záverečné ustanovenia

- 1) Tento Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve CSS Zákamenné nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a na webovom sídle CSS Zákamenné.

- 2) Kolektívnu zmluvu CSS Zákamenné možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na 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. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
- 3) Zmluvné strany sú povinné najmenej 30 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy a dodatku č. 1 začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
- 4) Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom znenia tohto Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve CSS Zákamenné do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom mieste poskytovania sociálnej služby. 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.
- 5) Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
- 6) V prípade, že počas platnosti tejto Kolektívnej zmluvy CSS Zákamenné a jej Dodatku č. 1 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.
- 7) Tento Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve CSS Zákamenné je vyhotovený v troch exemplároch, z ktorých Základná odborová organizácia obdrží jeden a zamestnávateľ dva exempláre.
- 8) Zmluvné strany vyhlasujú, že si tento Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve CSS Zákamenné 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.

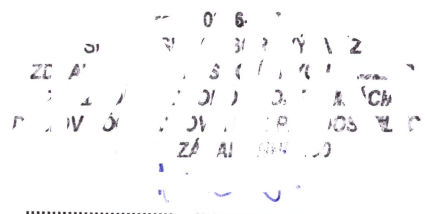
V Zákamennom dňa: 30.12.2025



JUDr. PhDr. Adrianá Adamicová MBA

riaditeľka

Centra sociálnych služieb Zákamenné



Mgr. Mária Žiaková

predseda Základnej organizácie

SOZ ZaSS pri Centre sociálnych služieb Zákamenné



**Príloha č. 1 ku DODATOKU Č. 1 KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE CENTRA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKAMENNÉ účinnnej od 01. 07. 2025 – 31. 12. 2025**

**TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU NA OBDOBIE
01.01.2026 – 31.12.2026**

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č.152/1994 Z .z v znení neskorších predpisov. Základom na určenie prídela do sociálneho fondu je súhrn funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelaom vo výške 1% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- b) a ďalším prídelaom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok (v zmysle Kolektívnej zmluvy uzatvorenej na obdobie 1.1.2026 - 31.12.2026),
- c) ďalším zdrojom fondu je zostatok SF z roku 2025.

Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne, v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve, najmä na:

- príspevok na stravovanie - stravníkom bude uhradené **0,55 EUR** za každý jeden odobratý obed a poukážku na stravu (napr. dobitie karty) vo výške **0,35 EUR** za každú odobratú večeru.
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- na vecné dary pri príležitosti MDŽ, Dňa matiek, Vianoc a pod.,
- na kultúrne, športové a spoločenské akcie (maximálne do výšky 25,- EUR ročne na 1 zamestnanca).

Zostatok SF použije zamestnávateľ na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Tvorba a použitie sociálneho fondu sa riadi sa smernicou - Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu CSS Zákamenné OS 012/001 na príslušný kalendárny

V Zákamennom dňa 30.12.2025

JUDr. PhDr. Adriana Adamičová, MBA
riaditeľka CSS Zákamenné

St. J. ...
ADMÁ ...
.....

Mgr. Mária Žiaková
predsedníčka Základnej organizácie
SOZ ZaSS pri CSS Zákamenné