

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA CENTRA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ZÁKAMENNÉ NA ROK 2022

Centrum sociálnych služieb Zákamenné v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja

So sídlom: Ulica Vyšný koniec 559/55, Zákamenné, 029 56  
Slovenská republika,  
IČO: 00632848  
DIČ: 2020573379  
Forma hospodárenia: príspevková organizácia  
Nie sme registrovaní k DPH ani nie sme osoba povinná k DPH (zdaniteľná osoba)

(ďalej len CSS Zákamenné)

Zastúpený: JUDr. PhDr. Adrianou Adamicovou – riaditeľkou  
Centra sociálnych služieb Zákamenné  
(ďalej len zamestnávateľ)  
*na jednej strane*

a

Základnou odborovou organizáciou Slovenského zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb Centra sociálnych služieb Zákamenné

Zastúpená: Bc. Máriou Vlčákovou, predsedníčkou Základnej odborovej organizácie SOZZ a SS pri Centre sociálnych služieb Zákamenné  
(ďalej len odborová organizácia)

*na strane druhej*

## UZATVÁRAJÚ KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2022

v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov a v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, Zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov - pre rok 2022 ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Poriadok o odmeňovaní zamestnancov Centra sociálnych služieb Zákamenné (ďalej len CSS Zákamenné) č. 06/005 - s účinnosťou od 1.1.2019 (ďalej len Poriadok o odmeňovaní zamestnancov CSS Zákamenné č. 06/005), ktorý bol schválený riaditeľkou organizácie a predsedníčkou základnej odborovej organizácie SOZZ a SS pri CSS Zákamenné tvorí prílohu č. 4ku kolektívnej zmluve na rok 2022

### Č a s ť I.

#### Článok 1

#### Všeobecné ustanovenia

- 1) Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) bližšie upravuje individuálne a kolektívne - právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so Zákonom o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom 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 č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- 2) Obsahom kolektívnej zmluvy je úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.
- 3) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
- 4) Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

## Článok 2

### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

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 „SOZZaSS) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. 0216-50705, 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 01.07.2002, evidovanú u zriaďovateľa pod č. 2002/357, v znení Dodatku č. 1 k zriaďovacej listine, zo dňa 25.6.2008, evidovaného u zriaďovateľa pod č. 3672/2008/OSV/001, Dodatku č. 2 k zriaďovacej listine vedeného u zriaďovateľa pod č. 3496/2010/OSV-002, Dodatok č. 3 pod č.2883/2012/OVS-003, Dodatku č.4 zo dňa 24.09.2013 evidovaného u zriaďovateľa pod č.5015/2013/OVS-003 a v znení Dodatku č. 5 zo dňa 07.11. 2013 evidovaného u zriaďovateľa pod č.5748/2013/OVS-007. Dodatok č. 6 zo dňa 26.09.2017, evidovaného u zriaďovateľa 04548/2017 OSV-4, Dodatok č. 7 zo dňa 19.09.2018 05319/2018/OSV-2 a v znení dodatku č. 8 zo dňa 19.11.2018, ktorý nadobudol účinnosť dňom 1.1.2019, kde došlo k zmene názvu zariadenia z **Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov Zákamenné** na **Centrum sociálnych služieb Zákamenné**.

3) Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

## Článok 3

### Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie

V zmysle § 229 Zákonníka práce zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom základnej odborovej organizácie na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a to:

#### **Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**

1) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,
- d) kontrolnou činnosťou,
- e) kolektívnym vyjednávaním.

Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

2) Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

**3)** Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité ukončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a)** postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b)** vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi,
- c)** formy súčinnosti,
- d)** pracovnoprávne vzťahy,
- e)** odmeňovanie zamestnancov,
- f)** vzdelávanie zamestnancov,
- g)** sociálnu oblasť,
- h)** bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- i)** riešenie sťažností a predchádzanie sporom.

Kolektívna zmluva je záväzná pre :

- a)** zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b)** členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje zákon o výkone práce vo verejnom záujme.

## **Č a s ť II.**

### **Článok 4**

#### **Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi. Riadi sa podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce §240.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie. Čl. 37 ods. 1 Ústavy SR, Dohovor MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať, § 1 ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov

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

**2)** Zamestnávateľ je povinný podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce § 230 ods. 3 umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie v ktorej je združený jeho zamestnanec, za účelom uplatňovania práv zamestnancov.

**3)** Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu a na základe svojich možností:

a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, § 240 ods. 5 ZP.

b) možnosť používať telefón, 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 jeho predchádzajúceho súhlasu.

**4)** Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracoviskách zamestnávateľa, na mieste prístupnom všetkým zamestnancom, mohli zverejňovať, výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

**5)** Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

**6)** Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu informovať a s odborovou organizáciou konzultovať najmä:

- zábery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
- organizačné a racionalizačné opatrenia,
- ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok.

V prípade záujmu základnej odborovej organizácie, zamestnávateľ prizve predsedu odborov, prípadne jeho zástupcu, na poradu vedenia organizácie.

## **Článok 5**

**1)** Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

Dohovor MOP č. 98 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať - ochrana proti všetkým prejavom diskriminácie smerujúcim k ohrozeniu odborovej slobody v zamestnaní;

Článok 1 Základných zásad ZP a § 13 ods. 2 ZP – zákaz diskriminácie na základe odborovej činnosti;

§ 240 ods. 7 ZP – zákaz diskriminácie za plnenie úloh súvisiacich s výkonom odborovej funkcie.

**2)** Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zvoleným členom odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 Zákonníka práce.

**3)** Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne

neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal, § 240 ods. 9 ZP. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

### **Článok 6**

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, v prípade, že budú prerokované otázky súvisiace s kolektívnou zmluvou.

### **Článok 7**

Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

### **Článok 8**

Na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ predsedovi odborov alebo jeho zástupcovi v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 136 ods. 1, Zákonníka práce, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne 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 9**

Zamestnávateľ bude mesačne zrážať z funkčného platu členom odborovej organizácie čiastku vo výške 1% z čistej mzdy na základe predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnanca. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 20 dní nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ustanovenie § 130 ods. 8 ZP – odvod členských príspevkov

### **Článok 10**

Funkcionári odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak. § 240 ods. 6 ZP. V prípade osobných údajov, (zák. č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, účinný od 25.05. 2018) neplatí časové obmedzenie povinnosti mlčanlivosti.

### **Článok 11**

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa raz ročne vo vopred dohodnutom termíne, ktorý bude oznámený zamestnávateľovi.

## Č a s ť III.

### Článok 12

#### Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 Zákonníka práce a ďalšími všeobecne právnymi predpismi a KZ.

Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

### Článok 13

#### Právo na spolurozhodovanie

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8 -hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- n) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),

p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len z. č. 152/1994 o sociálnom fonde

#### **Článok 14**

##### **Právo na prerokovanie**

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie. § 237 ZP.

Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom (minimálne 14 dní vopred), aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov.

#### **Článok 15**

##### **Právo na informovanie**

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- ch) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- j) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.



## **Článok 16**

### **Kontrolná činnosť**

1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa. V dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

3) Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

- a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

4) Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

5) Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote päť dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, doručením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

## **Článok 17**

### **Kolektívne vyjednávanie**

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

Kolektívne vyjednávanie podľa zákona č.2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP č.311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č.552/2003 Zb. a Zákone o odmeňovaní č.553/2003 Zb., Zákone o sociálnom fonde č.152/1994 Zb. a ďalších právnych predpisoch.

## Č a s ť IV.

### Článok 18 Pracovnoprávne vzťahy

Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a ostatné pracovnoprávne predpisy a to najmä pracovný poriadok OS 01/004, organizačný poriadok OS 01/002 a poriadok o odmeňovaní zamestnancov č. 06/005 CSS Zákamenné s účinnosťou od 1.1.2019

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny v organizácii zamestnávateľ vydal pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie inak by bol neplatný. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu alebo doplnenie pracovného poriadku CSS Zákamenné.

### Článok 19 Pracovný poriadok

V pracovnom poriadku okrem bližších ustanovení Zákonníka práce a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme podľa osobitných podmienok zamestnávateľa budú dohodnuté najmä :

- postihy za porušovanie pracovnej disciplíny a dodržiavanie predpisov BOZP ,
- vymedzenie pojmov „menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
- zamestnávateľ vydá pokyn, alebo poverí oprávneného zamestnanca na to, aby sa zamestnanec podrobil vyšetreniu, či nie je pod vplyvom alkoholu, alebo iných omamných prostriedkov,
- poskytovanie pracovného voľna zamestnancovi s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodu a v rozsahu ustanovenom v § 136 až § 141 Zákonníka práce.

### Článok 20

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s organizačným poriadkom, pracovným poriadkom, poriadkom o odmeňovaní, kolektívnou zmluvou na príslušný kalendárny rok, predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, internými smernicami organizácie a právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

### Článok 21

1) Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na výkon práce vo verejnom záujme na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné a umožní zamestnancom a iným fyzickým osobám uchádzať sa o tieto voľné pracovné miesta (zákon č. 552/2003 Z. z. § 6 ods. 1 o výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov).

Zamestnávateľ spravidla 1 mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov.

2) Zamestnávateľ predloží zástupcom zamestnancov polročne informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch. (§ 47 ods. 4 ZP)

## **Článok 22**

### **Personálne obsadenie**

Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie najneskôr do 30.6.2022 informuje zamestnancov o dodržiavaní maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného svojho zamestnanca a o minimálnom percentuálnom podiele odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov podľa Prílohy č. 1 k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 448/2008 Z. z.“).

## **Článok 23**

### **Podmienky kvality**

1) Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa Prílohy č.2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. písm. A Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby a Personálne podmienky.

2) Zamestnávateľ oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č.2 písm. A zákona č. 448/2008 Z. z. v im zrozumiteľnej forme najneskôr do 30.6.2022 v členení podľa kritérií 2.1 – 2.3 :

2.1 vypracovanie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s § 84, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov; primeranosť počtu zamestnancov počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám

2.2. určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie zamestnancov;

2.3. určenie postupov, pravidiel a podmienok na rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia.

## **Článok 24**

### **Pracovný pomer**

1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opakovane dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.

3) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok. Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok. Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.

## **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 559, 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, 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.

3) Základný pracovný čas sa stanovuje vo všetkých pracovných dňoch od 8.00 hod. do 14.00 hod.

4) Prevádzkový pracovný čas sa stanovuje od 6.00 hod. do 18.00 hod. Voliteľný pracovný čas, je čas prevádzkový čas, od ktorého sa odpočíta základný pracovný čas, t. j. čas od 6.00 hod. do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod.

5) 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.

6) 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.

7) Prestávky v práci, začiatok a koniec pracovnej doby sú uvedené v pracovnom poriadku organizácie.

8) Zmena pracovnej doby bola na žiadosť zamestnancov prerokovaná a schválená medzi vedením CSS a príslušnou ZOO 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 päť 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. (Riadi sa podľa pracovného 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 Dovoľeník 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 v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu (pozn. forma je upravená v Poriadku o dochádzkovom systéme CSS Zákamenné).

3) 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.

4) 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.

5) 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.

6) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

7) 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.

## 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 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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
- e) najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- f) päťnásobku 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 zavinením 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 právnomu 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.
- 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.

4) V zmysle Dodatku č. 1 ku kolektívnej zmluve 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 na rok 2021 CSS Zákamenné ako zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.“ (Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve 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 na rok 2021.

### **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. 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.

**3)** Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

### Článok 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 pracoviská zamestnávateľa CSS Zákamenné a to: Zákamenné 559/55, Oravská Lesná 296, Zubrohlava 118.**

Zamestnanci, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:

- upratovačka,
- práčka, šička.
- kuchárka,
- opatrovateľ, opatrovateľka,
- inštruktor pracovných zručností,
- údržbár, vodič

- 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

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.

1) 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.)

### **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. 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,- eur (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**

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**

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**

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**

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.

1) 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.

2) 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**

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.

1) 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<sup>31)</sup> 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,

**2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.**

## **Č a s ť 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 splňal 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 prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

6) Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehĺbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov v rámci možností rozpočtu organizácie umožní:

- vysielanie zamestnancov na školenia, porady a semináre organizované odbornými spoločnosťami,
- prehĺbovanie 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, dvojjemná pracovná prevádzka a poobedná zmena formou teplého hlavného jedla alebo ďalšieho teplého jedla (možnosť výberu zamestnancom) a nočná zmena formou poskytnutia stravovacích poukázok.

2) V nočnej zmene zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov formou poskytnutia finančného príspevku – Callio – gastro karty – 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 0,30 €. ( 9,03 SK ) na obed a 0,25 € (7,53 SK) na 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**

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti a to od 1. do 3. dňa PN patrí 25 %, od 4. do 10. dňa patrí náhrada príjmu vo výške **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) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 ktorá je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení a doplnení niektorých zákonov bude príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2) 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. 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. alebo 4. 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. alebo 4. 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) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok vo výške 0,05% na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz.
- 3) 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

## **Č a s ť 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 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 54**

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. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 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**

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**

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.

## Č a s ť 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.

## Č a s ť IX.

### 58

#### Záverečné ustanovenia

1) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej účinnosti a uzatvára sa na obdobie roku 2022.

2) Túto kolektívnu zmluvu 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 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

**4)** Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.

**5)** 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.

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

**7)** Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2022 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.

**8)** Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto kolektívnu zmluvu doručiť predsedovi ZO do 10 dní od jej podpísania.

**9)** Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia.

**10)** Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár vrátane príloh k dispozícii na pracoviskách zamestnávateľa v Zákamennom, v Oravskej Lesnej a v Zubrohlave, pre každého člena vedenia a každého člena Výboru ZO. 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.

Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právnym nástupcom túto KZ.

**11)** 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.

**12)** Kolektívna zmluva bude zverejnená na webovej stránke CSS Zákamenné – [www.dsszakamenne.sk](http://www.dsszakamenne.sk). Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v 2 origináloch: 1 vyhotovenie pre odborovú organizáciu a 1 vyhotovenie pre zamestnávateľa.

**13)** Kolektívna zmluva je účinná od 01.01.2022 do 31.12.2022.

**14)** Doba platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje, ak nebude uzatvorená nová zmluva do 28.2.2023.

**15)** Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ 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: .....

.....  
JUDr. PhDr. Adriana Adamicová  
riaditeľka  
Centra sociálnych služieb Zákamenné  
Zákamenné

.....  
Bc. Mária Vlčáková  
predseda Základnej odborovej organizácie  
SOZZ a SS pri Centre sociálnych služieb  
Zákamenné

## Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2022

### TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2022

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

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelaom vo výške 1%zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- b) a ďalším prídelaom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok (v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej na rok 2022),
- c) ďalším zdrojom fondu je zostatok SF z roku 2021.

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

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad dohodnutých v KZ najmä na:

- príspevok na stravovanie - stravníkom bude uhradené **0,30 EUR / 9,03 Sk** za každý jeden odobratý obed a poukážku na stravu (napr. gastrolístok, dobitie karty), **0,25 EUR/ 7,53 Sk** za každú odobratú večeru.
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- na kultúrne, športové a spoločenské akcie (maximálne do výšky 20,- EUR / 602,52 Sk ročne na 1 zamestnanca/
- na vecné dary pri príležitosti MDŽ, Dňa matiek, Vianoc a pod.

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.