

Centrum sociálnych služieb Zátišie **so sídlom v Snine**



Kolektívna zmluva

na obdobie od 01. 04. 2025 do 31. 03. 2026

Účinnosť od 01. 04. 2025

1. ZOO má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 711/2004/OS/78-1 zo dňa 02. 01. 2004 v znení neskorších zmien, vydanou Prešovským samosprávnym krajom.
Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.
2. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne používať pevnú telefónnu linku.

Článok 5

1. Zamestnávateľ sa bude stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „Výbor ZOO,“) s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán podľa potreby.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie podľa potreby.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 6

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas **šiestich mesiacov** po skončení výkonu funkcie (§ 240 ods. 8 ZP).

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovej organizácii zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas bez náhrady mzdy na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
2. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno bez náhrady mzdy na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu.

Článok 8

1. Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy (platu) zamestnancov, členov odborovej organizácie, finančnú čiastku vo výške 1% čistého mesačného zárobku zamestnanca, alebo peňažného plnenia nahradzujúceho mzdu, na základe písomnej dohody. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu, ktorý mu zamestnanci nahlásia, najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy. Súhlas zamestnancov so zrážkami zo mzdy, ktorí s tým súhlasia, v súlade s § 131 ods. 3 ZP, zabezpečí ZOO.
2. Zamestnávateľ na svoje náklady poukáže, na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti jeho mzdy, aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP).

Článok 9

Funkcionári odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie (§ 240 ods. 6 ZP).

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 10

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä: spolurozhodovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, ak tomu nebránia vážne dôvody, alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, v ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a v KZ.

Článok 11

Spolurozhodovanie

1. 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.
2. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
 - c) pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 ZP),
 - d) začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - e) rozdelenie pracovnej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
 - f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 a 4 ZP),
 - i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - j) určenie plánu dovolenií (§ 111 ods. 1 ZP),
 - k) hromadné určenie čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - l) dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie (§ 136 ods. 2 ZP),
 - m) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
 - n) neospravedlnená absencia v práci (§ 144a ods. 6 ZP),
 - o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 ZP),
 - p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany (§ 240 ods. 9 ZP).
- Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie) a v niektorých ďalších právnych predpisoch.

Článok 12

Prerokovanie

1. 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 s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - d) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - e) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - f) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8,9 ZP),
 - g) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 ZP),
 - h) opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - i) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§ 191 ods. 4 ZP),
 - j) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 13 **Informovanie**

1. 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.
2. Na základe príslušných ustanovení ZP 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, kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 48 ods. 8 ZP a § 49 ods. 6 ZP),
 - e) údaje potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),

- g) pravidelné zamestnávanie zamestnancov pracujúcich v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- h) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP).

Článok 14 **Kontrolná činnosť**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných 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. Odborová organizácia môže 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 uplatnenie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 15 **Kolektívne vyjednávanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 16

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 17

1. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach (informácie sú zverejnené na webovej stránke: www.cszatisie.sk)
2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona NR SR č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 18

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

Článok 19

Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov odborovej organizácie zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 20

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 21

1. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby (§ 62)
2. **Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac.**
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v Zákonníku práce § 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 je najmenej:
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
4. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

5. Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
6. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a končí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.
7. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve. Dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 22

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§ 63, § 76, § 240 ZP), pričom:

- a) Môže dať členovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odbory písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
- b) Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas podľa písm. a), je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné.
- c) Je povinný dodržať § 62 Zákonníka práce - výpovedná doba.

Článok 23

Odstupné:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné (§ 76 ZP), ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v Zákonníku práce podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. Zamestnancovi patrí odstupné v sume nasledovne:

- a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
- b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- d) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

- a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

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.

Odchodné:

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné (§ 76a) v sume **dvoch funkčných platov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10-tich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume **dvoch funkčných platov** ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10-tich dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi, ktorý ku dňu skončenia pracovného pomeru podľa odseku 1 alebo odseku 2 odpracoval v CSS Zátisie 25 a viac rokov poskytne zamestnávateľ odchodné v sume **troch funkčných platov**.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 24

Pracovný poriadok CSS okrem základných ustanovení ZP obsahuje vymedzenie pojmov:

1. Závažné porušenie pracovnej disciplíny je:

- Preukázateľné donášanie a požívanie alkoholických nápojov, omamných látok alebo psychotropných látok na pracovisku.
- Príchod na pracovisko po predchádzajúcom požití alkoholických nápojov, omamných látok alebo psychotropných látok.
- Bezdôvodné odmietnutie testu na požitie alkoholu alebo iných omamných látok.
- Porušenie mlčanlivosti o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania a o osobných údajoch.
- Uvedenie úmyselne nepravdivých údajov v agende, ktorú zamestnanec vybavuje s úmyslom získať osobný prospech.
- Bezdôvodné odmietnutie splnenia príkazu vedúceho zamestnanca na vykonanie činnosti podľa pracovného zaradenia.

- Konanie proti dobrým mravom, narušenie medziludských vzťahov na pracovisku do takej miery, že by znemožňovali súčinnosť a spoluprácu vo vnútri kolektívu a medzi jednotlivými úsekmi, urážky a hrubé osočovanie.
- Navádzanie spolupracovníkov na sabotovanie práce alebo ignorovanie vnútorných smerníc a právnych noriem.
- Krádež, sprenevera, respektíve pokus o krádež majetku zamestnávateľa.
- Používanie majetku CSS bez povolenia zamestnávateľa na súkromné účely.
- Konanie zamestnanca spôsobom, ktorého následkom je úmyselné zničenie, alebo poškodenie majetku CSS.
- Porušovanie ľudských práv prijímateľov sociálnej služby.
- Také správanie zamestnanca, ktorým je bezprostredne ohrozená bezpečnosť alebo zdravie prijímateľov sociálnej služby a iných zamestnancov (napríklad opustenie pracoviska a zanechanie prijímateľov bez dohľadu, telesné tresty, telesný útok na iného zamestnanca).
- Úmyselné ublíženie na zdraví inému zamestnancovi.
- Fyzické útoky na ostatných zamestnancov, napadnutie zamestnancov.
- Vulgárne slovné napadnutie iného zamestnanca alebo prijímateľa sociálnej služby.
- Opakovaný neskorý príchod do zamestnania bez závažného dôvodu.
- Neohlásená a neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci presahujúca dobu dvoch dní.
- Opustenie pracoviska bez súhlasu a vedomia nadriadeného zamestnanca.
- Vykonávanie prác pre seba, alebo pre iné osoby v pracovnom čase bez predchádzajúceho povolenia nadriadeného zamestnanca.
- Zavinené porušovanie bezpečnostných predpisov.
- Založenie požiaru a vznik škody.
- Nedovolené používanie služobného motorového vozidla na súkromné účely.
- Krádež pohonných hmôt.

2. Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny je:

- Vykonávanie preukázateľne nekvalitnej práce.
- Nedodržanie príkazov riaditeľa, vnútorných predpisov, smerníc CSS, predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ochrany pred požiarom.
- Nedodržiavanie harmonogramu prác.
- Oneskorený príchod do práce bez zdôvodnenia.
- Predčasný, bezdôvodný odchod zo zamestnania pred skončením pracovnej doby, bez oznámenia a predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa a zapísania sa do evidencie dochádzky.
- Prekročenie stanovenej 30 minútovej prestávky na odpočinok a jedenie.
- Neprimerané verbálne napadnutie iného zamestnanca na pracovisku.
- Preukázateľné úmyselné podávanie nepravdivých informácií týkajúcich sa vykonávanej práce nadriadenému zamestnancovi.
- Fajčenie na pracovisku.
- Porušenie liečebného režimu.
- Neohlásená a neospravedlnená neprítomnosť na plánovanej pracovnej zmene.
- Neoznámenie prekážky v práci zamestnávateľovi, ak je zamestnancovi dopredu takáto prekážka známa (návšteva lekára, školenie, sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrení a iné).

- Písomné neoznámenie zmien týkajúcich sa pracovného pomeru a súvisiacich s osobou zamestnanca, ktorými sú: zmena mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, zmena bankového spojenia.
- Nedôslednosť.
- Nedodržanie termínu úlohy.
- Používanie internetu na súkromné účely.

Článok 25

Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37 a 1/2 hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne.

Článok 26

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenka pedagogického a odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých, mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. (§ 106 ZP). Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu.

Článok 27

Zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti ustanoví nariadenie vlády v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok (§ 28 ods. 1 zákona č. 533/2003).

Článok 28

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Článok 29

1. Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečovania pracovnej disciplíny, zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase ZOO pri CSS Zátisie. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.
2. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok má byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 30

Pracovný čas a doba odpočinku bude dodržiavaná podľa pracovného poriadku zamestnávateľa a v súlade s § 85 až 95 Zákonníka práce.

Článok 31

Pracovná pohotovosť bude dodržiavaná v súlade s § 96 Zákonníka práce.

Článok 32

Práca nadčas a nočná práca bude zabezpečovaná podľa pracovného poriadku zamestnávateľa v súlade s § 97 a 98 Zákonníka práce.

Článok 33

Dovolenka pre zamestnancov je riešená v pracovnom poriadku zamestnávateľa a v súlade s § 100 až 117 Zákonníka práce.

Článok 34

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Časť V.

Platové podmienky

Článok 35

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona, podľa tejto KZ, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Zamestnávateľ odmeňovanie zamestnancov riadi podľa Platového poriadku spracovaného v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy funkčného platu zamestnanca (§ 20 ods. 1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní). Výška odmeny sa odvíja od odpracovaných rokov u zamestnávateľa a to nasledovne:

- do 5 rokov najmenej 50 % jeho funkčného platu, najviac 60 % ,
- viac ako 5 rokov do 10 rokov najmenej 60 % jeho funkčného platu, najviac 80 % ,
- viac ako 10 rokov 100 % jeho funkčného platu.

Výška odmeny sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor.

Článok 37

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie v zmysle platového poriadku zamestnávateľa a v súlade s § 8 zákona č. 533/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vedúcim zamestnancom jednotlivých úsekov podľa platnej organizačnej štruktúry.

Výšku príplatku za riadenie určí zamestnancovi zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu od 3% do 20% z platovej triedy tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej bol zaradený s prihliadnutím na náročnosť a zodpovednosť riadiacej práce. Zamestnávateľ uplatňuje IV. stupeň riadenia pre uvedené funkcie.

Článok 38

Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností osobný príplatok podľa platového poriadku zamestnávateľa a v súlade s § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Limit osobného príplatku určí zamestnávateľ v rozpätí až do 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Článok 39

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom :

- a) v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, kde je rozvrhnutý pracovný čas striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia od 1,3 do 10,00 % z platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
- b) zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce,
- c) zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca – platový poriadok zamestnávateľa, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce:
- d) zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. V prípade, že sviatok pripadne na sobotu alebo nedeľu, patria zamestnancovi súbežné všetky príplatky.
Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat (nie náhrada platu), sviatok sa považuje za odpracovaný deň.
- e) 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. Ak je práca nadčas vykonávaná v noci, sobotu, nedeľu alebo vo sviatok, patria zamestnancovi súbežné všetky príplatky.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Článok 40

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne, a pre ktorého nie je zastupovanie súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa.

Časť VII.

Sociálna oblasť

Článok 42

- a) Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon 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.
- b) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1,00 % a ďalším prídelom dojednaným v Kolektívnej zmluve vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- c) Zamestnávateľ spracuje Zásady pre poskytovanie peňažných a nepeňažných odmien a darov a ostatných príspevkov zo sociálneho fondu, ktoré budú prílohou KZ.
- d) Z prostriedkov sociálneho fondu je možné poskytnúť zamestnancovi jednorazovú sociálnu podporu **do výšky 200,00 eur** v mimoriadne závažných prípadoch, do ktorých sa dostal zamestnanec bez vlastného zavinenia.
- e) Každá žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci musí byť prerokovaná zamestnávateľom a výborom ZOO a nebude poskytovaná ako pravidelná dávka.
- f) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi služobné motorové vozidlo alebo prípojnú vozidlo na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Náhradou za poskytnuté vozidlo bude:
 - 1. úhrada za spotrebované pohonné hmoty,
 - 2. pripočítaná denná amortizácia vozidla.

Úhrada za poskytnutie služobného motorového vozidla sa zrealizuje zrážkou zo mzdy z najbližšej výplaty dotknutého zamestnanca.

Denný odpis:	Fiat Scudo	SV 491 AX	15,01 €
	Škoda Roomster	SV 815 AX	6,57 €
	Škoda Rapid	SV 202 AZ	6,66 €
	Prípojnú vozidlo	SV 579 YA	4,00 €
Spotreba PHM:	Fiat Scudo	SV 491 AX	9,80 l/100 km
	Škoda Roomster	SV 815 AX	8,00 l/100 km
	Škoda Rapid	SV 202 AZ	6,90 l/100 km

Článok 43 Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie nasledovne:

Pri zabezpečení stravovania vo vlastnom stravovacom zariadení, kde je cena jedla **vo výške 4,31 eur** budú náklady na stravovanie uhrádzané nasledovne:

úhrada stravníka	1,12 €
príspevok zo SF	0,60 €
príspevok zamestnávateľa (60 %)	2,59 €.

Ak zamestnanec nemôže zo zdravotných dôvodov na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára využiť spôsob stravovania zabezpečený zamestnávateľom, bude mu zabezpečené stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok. Zamestnancom pracujúcich v nočných zmenách bude stravovanie zabezpečené taktiež prostredníctvom stravovacích poukážok.

Zamestnancom na pracovisku v Snine, ktoré nedisponuje vlastným stravovacím zariadením a zamestnávateľ nemôže z objektívnych dôvodov zabezpečiť stravovanie prostredníctvom iného zamestnávateľa, bude stravovanie zabezpečené prostredníctvom stravovacích poukážok.

Hodnota stravovacej poukážky je od 01. 04. 2025 vo výške **6,60 eur**. Pri uvedenej forme stravovania sú náklady na stravovanie uhrádzané nasledovne:

úhrada stravníka	2,04 €
príspevok zo SF	0,60 €
príspevok zamestnávateľa (60 %)	3,96 €

Článok 44

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období :

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) v znení neskorších predpisov, a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Časť VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 45

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia je povinný postupovať v zmysle ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 46

Zamestnávateľ vykonáva opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP).

Článok 47

Na vytváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnancov je zamestnávateľ povinný :

- a) Vypracovať bezpečnostno – prevádzkový predpis (prevádzkový poriadok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci).
- b) Vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia.
- c) Vypracovať zásady o podmienkach poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP).
- d) Poskytovať ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP.
- e) Poskytovať zamestnancom tiež umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na základe vypracovaného normatívu čistiacich prostriedkov.

Článok 48

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ôsmej časti ZP, ako aj podľa Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Pritom bude dbať predovšetkým o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 49

Zamestnávateľ po dohode s výborom ZOO spracuje prehľad profesií, ktorým vzniká nárok na dodatkovú dovolenku podľa § 106 a 107 ZP.

Článok 50

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a § 12 Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 51

1. Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP.
2. Pri výkone kontroly má odborová organizácia právo najmä:
 - kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 - kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, požadovať včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
 - požadovať od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov.

Časť IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 52

Centrum sociálnych služieb Zátisie má vypracovanú vnútornú smernicu, v ktorej je upravený postup pri podávaní, vybavovaní a kontrole vybavovania sťažností.

Časť X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 53

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu ktoré neboli prijaté.
3. Zmluvné strany sú povinné vzájomné spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
4. Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
5. Ďalšími právnymi predpismi sú najmä Ústava SR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších zmien a doplnkov a medzinárodné dokumenty, ktoré SR ratifikovala a stali sa tým súčasťou nášho vnútorného práva.
6. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzne, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „**Doplňky ku KZ**“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 54

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený, následne k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne aj pre odbory.

Článok 55

1. Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinné odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 56

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.

Článok 57

Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti.

Článok 58

Táto kolektívna zmluva je účinná od 01. 04. 2025 do 31. 03. 2026

Doba platnosti a účinnosti tejto KZ je do 31. 03. 2025, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Článok 59

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch.
2. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia KZ.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že si kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom, **zaväzujú sa KZ dodržiavať** a preto ju na znak toho podpisujú.

V Osadnom dňa 25. 03. 2025

.....
PhDr. Agáta Kováčová
riaditeľka

.....
Miroslav Buraľ
predseda ZOO pri CSS Zátisie