

Kolektívna zmluva

Základná odborová organizácia pri
CSS Rača

a

Centrum sociálnych služieb
Rača

Obsah

ČASŤ I.	-	Všeobecné ustanovenia
ČASŤ II.	-	Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi
ČASŤ III.	-	Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov
ČASŤ IV.	-	Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy
ČASŤ V.	-	Platové podmienky
ČASŤ VI.	-	Sociálna oblasť
ČASŤ VII.	-	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
ČASŤ VIII.	-	Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom
ČASŤ IX.	-	Prechodné a záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva na rok 2025 - 2026

uzavretá medzi

Základnou odborovou organizáciou pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb pri CSS v Rači (ďalej len "odborová organizácia" alebo „zástupca zamestnancov“) zastúpenou **Janou Procházkovou**, predsedom Výboru ZO SOZ ZaSS pri CSS Rača (ďalej len „výbor“)

na jednej strane

a

Centrum sociálnych služieb Rača,
zastúpenou **Mgr. Miroslavou Tatarkovičovou**, riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“)

na strane druhej.

ČASŤ I. **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou, v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Kolektívna zmluva 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, (zverejnená na základe Oznámenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky) má prednosť vždy vtedy, ak upravuje práva zamestnancov v širšom rozsahu alebo výhodnejšie ako táto KZ.

Článok 2

Odbory majú 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“), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušnej odborovej organizácie a jej funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou rozpočtovej organizácie Bratislavského samosprávneho kraja číslo 012/2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu CSS Rača.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre:

- zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- ďalších členov odborov (osoby na materskej a rodičovskej dovolenke).

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi

Článok 4

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní (§ 230 ods. 2 ZP).

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.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne, v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 3 ZP).

Zamestnávateľ poskytne výboru bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu, a na základe svojich možností, umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne použitie elektronickej pošty.

Článok 6

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz za polrok stretávať s výborom, za účelom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Zamestnávateľ môže prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie, najmä ak sa prejednávajú opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 7

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní, ktoré sa konajú mimo pracoviska, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy. Ide o prekážku v práci, za ktorú patrí náhrada mzdy. Náhrada mzdy sa poskytne za pracovný čas, ktorý zodpovedá konkrétnej zmene.

Článok 8

Zamestnávateľ umožní vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborových činností, pokiaľ tieto činnosti nie je možné vykonávať mimo pracovného času.

Taktiež umožní zamestnancom zúčastňovať sa zasadnutí Výboru základnej odborovej organizácie a činností bezprostredne súvisiacich s plnením úloh odborovej organizácie. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohl'ad nad ochranou práce v súlade § 229 ZP.

Zamestnávateľ požaduje, aby povinnosti vyplývajúce z činnosti odborovej organizácie boli rovnomerne rozdelené medzi všetkých členov výboru.

Článok 9

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracovisku zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.

Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnávateľa s pripravovanou akciou v jeho priestoroch a dohodnúť termín tak, aby podujatie nenarušilo prevádzku zamestnávateľa.

Článok 10

Zamestnávateľ bude, pravidelne mesačne každému členovi odborovej organizácie, zrážať 1% čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok, ktorý vo výplatnom termíne poukáže na účet odborovej organizácie. Zamestnankyne, ktoré sú na ďalšej materskej dovolenke platia udržiavací príspevok.

Článok 11

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za svoje námety a kritické pripomienky, taktiež nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodnení ani inak postihovaní.

Článok 12

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné a pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

ČASŤ III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 13

Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a v KZ.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné:

- kolektívne vyjednávanie,
- právo na spolurozhodovanie,
- právo na prerokovanie,
- právo na informovanie,
- právo na kontrolu.

Článok 14

Vzťahy medzi zamestnávateľom a výborom upravuje 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.

Článok 15

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný právny vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatia opatrenia zamestnávateľom sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou. Prípady spolurozhodovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Článok 16

Prerokovanie je bližšie upravené v § 237 ZP. Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa prerokovanie vzťahuje na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov.

Článok 17

Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov, alebo to bolo dohodnuté. V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase výbor alebo ďalších zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať odborovú organizáciu, sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Článok 18

Kontrola jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z kolektívnej zmluvy a podľa § 239 ZP,
- kontroly nad stavom BOZP podľa § 149 ZP.

Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa, informovať najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonávajú. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 19

Zamestnávateľ najmenej 10 dní vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov.

Článok 20

Zamestnávateľ je povinný oboznámiť nového zamestnanca 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 (§ 41 ZP). Primeranú informovanosť zabezpečí referent pre personálnu agendu a vedúci zamestnanci.

Článok 21

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§ 74 a nasledujúce), pričom je povinný:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s výborom, inak sú neplatné,
- predsedovi základnej odborovej organizácii, ktorá je oprávnená spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak sú neplatné (§ 74 ZP).

Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak výbor neudelil písomne súhlas do 10 kalendárnych dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal.

Ak výbor odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné. Ďalší postup je stanovený v § 240 odst.8 ZP.

Článok 22

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne. V nepretržitom pracovnom režime má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

Do nepretržitého pracovného režimu (pracovný čas 35 hod. týždenne) sú zaradení zamestnanci na pracovnej pozícii:

sestra – zdravotnícky asistent,
sanitár – opatrovateľ,
kurič, vodič,
dozor.

Do jednozmenného pracovného režimu s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (pracovný čas 37,5 hod. týždenne) sú zaradení zamestnanci na pracovnej pozícii:
pracovník v práčovni.

Do jednozmenného pracovného režimu (pracovný čas 37,5 hod. týždenne) sú zaradení zamestnanci na pracovnej pozícii:

riadiateľka
vedúci zamestnanec,
odborný referent,
personalista,
nutričný terapeut,
sociálny pracovník,
sociálny terapeut,
fyzioterapeut,
psychológ – sociálny terapeut,
inštruktor sociálnej rehabilitácie,
asistent na úseku sociálnej agendy,
všeobecný účtovník,
pokladník,
účtovník správy majetku,
údržbár,
upratovačka.

Článok 23

Zamestnávateľ umožňuje v súlade s §88 a 89 ZP uplatňovať pružný pracovný čas na tých pracoviskách, kde zamestnanci pracujú v jednozmennom pracovnom režime s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.

Pružné pracovné obdobie sa uplatňuje ako 4-týždňové pracovné obdobie (37,5x4, kde sa fond pracovného času musí dodržať na týždennej báze).

Pružný pracovný čas sa uplatňuje iba na tých pracoviskách zamestnávateľa, kde plnenie pracovných úloh bezprostredne nenadväzuje na chod iného pracoviska.

Pracovný čas je v súlade so Zákonníkom práce rozvrhnutý ako pružný pracovný čas nasledovne:

- a) základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku je časový úsek od 8.00 hod. do 13.00 hod.
- b) voliteľný pracovný čas na začiatku pracovnej zmluvy od 6.00 hod. do 8.00 hod. a na konci pracovnej zmeny od 13.00 hod. do 18.00 hod.
- c) po skončení pracovného času, môže zamestnanec na základe informovaného súhlasu od nariadeného pokračovať vo výkone svojej práce.

Zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

V súlade s § 143 ods. 2 ZP zamestnávateľ prekážky v práci na strane zamestnanca (ospravedlnená absencia napr.: návšteva lekára, sprevádzanie rodinného príslušníka) bude posudzovať ako výkon práce s náhradou

mzdy v rozsahu v akom to zamestnanec potrebuje, najviac 1 deň (7 hod. a 30 min.) – čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného týždňa zamestnanca.

Prekážky v práci na strane zamestnanca z dôvodu vyšetrenie alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení a z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie a sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, pri ktorých Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy a ktoré netrvajú celá pracovný deň, sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času a v rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy najviac v rozsahu času, ktorý spolu so základným pracovným časom zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času.

Článok 24

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je 6 týždňov.

Zamestnávateľ súhlasí s kratším čerpaním dovolenky ako 2 týždne, ak je to na žiadosť zamestnanca. Pri čerpaní dovolenky zamestnanci plánujú čerpanie dovolenky tak, aby zostatok dovolenky, ktorý prenášajú do nasledujúceho kalendárneho roka, nepresiahol 2 týždne. Zostatok dovolenky majú možnosť vyčerpať do **31.05.** nasledujúceho roka.

Článok 25

Určení zamestnanci na oddelení ošetrovateľskej starostlivosti majú v zmysle § 106, odsek 1, 2 písmeno d) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní 1/12 dodatkovej dovolenky. Dodatkovú dovolenku majú priznanú zamestnanci v jednozmennom a nepretržitom pracovnom režime zaradení na pracovnej pozícii sestra – zdravotnícky asistent a sanitár – opatrovateľ.

Článok 26

Zamestnávateľ za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku, zabezpečenia pracovnej disciplíny a v súvislosti so Zákom o výkone práce vo verejnom záujme vydá resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, resp. zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku (vrátane zmien pracovného času). Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť zamestnancom prístupný.

Článok 27

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov. Umožní svojim zamestnancom účasť na odborných seminároch organizovaných odbornými inštitúciami, zriaďovateľom, zariadeniami sociálnych služieb a samotným zamestnávateľom. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda. Prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov bude zamestnávateľ zabezpečovať podľa svojich potrieb a finančných možností.

ČASŤ V. Platové podmienky

Článok 28

Odmeňovanie zamestnancov stanovuje zákon 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.

Článok 29

Odmeny sa vyplácajú v súlade s objemom mzdových prostriedkov, pričom sa prihliada na kvalitné vykonávanie pracovných činností a na splnenie mimoriadnych pracovných úloh (§ 20 zákona o odmeňovaní). Výška odmeny závisí od kvality splnených pracovných úloh a od skutočne odpracovaných dní v období, za ktoré sa odmena vyplácajú. Termín výplaty miezd je 10. deň v mesiaci za predchádzajúci kalendárny mesiac.

Článok 30

Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50, 60 a 65 rokov veku zamestnanca vyplatí organizácia zamestnancovi odmenu podľa odpracovaných rokov. Ak zamestnanec ku dňu dosiahnutia 50, 60 a 65 rokov veku odpracoval v organizácii:

- od 3 rokov, výška odmeny je 300,00 €
- od 5 a viac rokov výška odmeny je jeden funkčný plat.

ČASŤ VI. Sociálna oblasť

Článok 31

Zamestnávateľ v súlade s KZ prispeje zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Zamestnávateľ rešpektuje slobodný výber zamestnancov na dôchodkovú správcovskú spoločnosť v rámci **DDS**. Každý zamestnanec, ktorý si uzatvorí zmluvu o DDS od 1. 4. 2019 si bude prispievať zo svojej mzdy sumou, vo výške minimálne 75 % zo sumy príspevku zamestnávateľa

Článok 32

Výdavky na zabezpečenie pracovných a sociálnych podmienok a starostlivosť o zdravie zamestnancov uhrádza zamestnávateľ v zmysle všeobecného záväzného právneho predpisu vydaného v súlade s ustanoveniami zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:

- povinného prídeltu 1 %,
- ďalšieho prídeltu vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok.

Článok 33

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom zo Sociálneho fondu:

- príspevok na stravovanie,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- mimoriadny príspevok na dopravu do zamestnania.

Mimoriadny príspevok na dopravu do zamestnania môže poskytnúť zamestnávateľ keď sú výrazne obmedzené možnosti dopravy do zamestnania, spravidla v dňoch 24. – 26.12., 31.12. a 01.01., vo výške 3,00 € za odpracovanú zmenu. Príspevok sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sú ubytovaní v priestoroch zamestnávateľa. Zamestnanci býajúci v Bratislave majú nárok na mimoriadny príspevok na dopravu 24.12., z dôvodu obmedzenia MHD vo večerných a skorých ranných hodinách.

Článok 34

V oblasti zabezpečenia stravovania zamestnancov sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov dohodli v súlade so Zákonníkom práce na týchto zásadách:

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovanie - obedy predovšetkým vo vlastnej stravovacej prevádzke. Zamestnávateľ prispieva vlastným zamestnancom na stravovanie vo vlastnej stravovacej prevádzke na 1 obed príspevok vo výške 55% z ceny stravného lístka zaokrúhlený na celé eurocenty nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde). Príspevok zo sociálneho fondu na 1 obed je vo výške 0,85 €.

V dňoch 24.12. a 31.12. zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovanie - večere vo vlastnej stravovacej prevádzke. Zamestnávateľ prispieva vlastným zamestnancom na stravovanie vo vlastnej stravovacej prevádzke na 1 večeru príspevok vo výške 55% z ceny stravného lístka zaokrúhlený na celé eurocenty nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде). Príspevok zo sociálneho fondu na 1 večeru je vo výške 0,10 €.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj tým zamestnancom, ktorí z rôznych dôvodov odpracujú menej ako 4 hodiny.

Zamestnávateľ umožní stravovanie vo vlastnej stravovacej prevádzke aj zamestnancom, ktorí majú ospravedlnenú neprítomnosť v práci (OČR, PN, riadna dovolenka). Počet odobraných jedál u zamestnanca nesmie prekročiť počet pracovných dní v príslušnom mesiaci.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie formou stravovacích poukážok zamestnancom:

- a) ktorí sa preukážu odporúčaním odborného lekára, že potrebujú diétne stravovanie
 - b) ktorí pracujú v nočných zmenách,
- podľa počtu skutočne odpracovaných zmien.

Podľa § 152 ods. 3 Zákona 311/2001 Z. z. Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom na 1 stravovaciu poukážku príspevkom vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste pre časové pásmo 5 až 12 hodín. Príspevok zo sociálneho fondu na 1 stravovaciu poukážku je vo výške 0,13 €.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a ich rodinným príslušníkom bezplatne telocvičňu a rehabilitačné miestnosti, ktoré môžu využívať na regeneráciu pracovnej sily. Priestory môžu využívať len po skončení pracovného času a za predpokladu, že v tom čase ich nevyužívajú prijímatelia sociálnej služby.

ČASŤ VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia

Článok 36

Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov a zákona 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarom.

ČASŤ VIII. Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

Článok 37

Zamestnávateľ ponúka svojim zamestnancom možnosť, podľa svojich možností využiť bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 38

Zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa alebo ním poverenú fyzickú osobu o vydanie predbežného stanoviska, či určité konanie alebo nekonanie pri výkone práce vo verejnom záujme je v rozpore s povinnosťami a obmedzeniami, ktoré sú ustanovené zákonom č. 553/2003 Z. z.

Článok 39

Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy sa rieši:

- bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho,

- ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním na požiadanie zaoberať odborová organizácia a poverený zástupca zamestnávateľa, tak, aby boli sťažnosti alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,
 - po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z KZ alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.
- Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.
- Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 40

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a na všetkých zamestnancov. Zavinené porušovanie alebo neplnenia záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 41

Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať, najmenej 1x ročne - do 30. septembra, sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a dohodnú postup pri príprave KZ na ďalšie obdobie.

Článok 42

KZ v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach podľa nasledujúcich zásad:

- každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy,
- zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.

Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzatváraní KZ.

Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako Dodatok ku KZ na rok uzatvorenej dňa a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 43

Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odborová organizácia sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.

Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 44

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe platnosti a účinnosti.

Článok 45

Kolektívna zmluva je účinná od dňa nasledujúceho po dni jej zverejnenia do 31. 12. 2026. Doba platnosti a účinnosti tejto zmluvy sa predlžuje, ak nebude do 31. 12. 2026 uzatvorená nová zmluva, a to až do uzatvorenia novej zmluvy, najdlhšie však do 31. 03. 2027.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na písomný návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15. dní odo dňa doručenia návrhu. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby kópie KZ boli prístupné všetkým zamestnancom a členom odborovej organizácie.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave, dňa 17.03.2025

podpísané

Za Centrum sociálnych služieb Rača

podpísané

Za ZO SOZ Za SS pri CSS Rača