

**CENTRUM SOCIÁLNYCH SLUŽIEB JAVORINSKÁ**  
**Javorinská 7a, 811 03 Bratislava**

**Kolektívna zmluva**  
**na rok 2026**

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

zmluvné strany

**Zamestnávateľ – Centrum sociálnych služieb Javorinská, Javorinská 7a, Bratislava, zastúpený Mgr. Beatou Dúczovou, riaditeľkou CSS**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Zástupca zamestnancov - Základná odborová organizácia  
Centrum sociálnych služieb Javorinská, Javorinská 7a, Bratislava, zastúpená  
Janou Čaplárovou, predsedníčkou výboru základnej odborevej organizácie**  
(ďalej len „ZOO“)

na druhej strane

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

túto

**Kolektívnu zmluvu**

**Prvá časť**  
**Všeobecné ustanovenia**

**Článok 1**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými Základnou odborovou organizáciou Centrum sociálnych služieb Javorinská, Javorinská 7a, v súlade so zákonom č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení 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 v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na obdobie od 1.1.2024 do 31.8.2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z.z. a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
3. Zmluva je záväzná pre
  - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov
  - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere
4. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
  - postavenie ZOO a vzájomné vzťahy zmluvných strán
  - pracovnoprávne vzťahy
  - odmeňovanie
  - sociálna oblasť a sociálny fond
5. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.

## **Druhá časť**

### **Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

#### **Článok 2**

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie Základnej odborovej organizácie na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za právoplatného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Predstavitelia zamestnávateľa sa budú podľa potreby stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov – minimálne raz polročne.
4. Organizačná štruktúra vedenia CSS je v prílohe č. 2, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou KZ.
5. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych školeniach, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, pokiaľ tieto činnosti nie je možné vykonávať mimo pracovného času.
6. Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu priestor s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
7. Zamestnávateľ umožní, aby ZOO na dohodnutom mieste na nástenkách na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.
8. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZOO na základe ich písomného súhlasu. Členom ZOO bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy finančnú čiastku vo výške 1 % čistej mesačnej mzdy. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu ZOO. Súhlas zamestnancov v súlade s § 131 ods.3 Zákonníka práce (ďalej len ZP) si zabezpečia odbory.

9. Zamestnávateľ poskytne ZOO podklady pre vyplatenie odmien členom základnej odborovej organizácie, a to 1x ročne k 30.10., ako aj pri skončení pracovného pomeru zamestnancov.  
Nárok na vyplatenie odmeny zo ZOO vo výške 0,50 € má člen ZOO, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
9. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa budú operatívne vzájomne informovať o zmenách funkcionárov výboru ZO a vedenia CSS.
10. Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré zamestnávateľom boli označené ako dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

### Článok 3

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu sa bude uskutočňovať formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP a ďalších všeobecne záväzných predpisoch a KZ:

- A) Kolektívnym vyjednávaním** podľa zákona č.2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými odborovými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.
- B) Právom na spolurozhodovanie**  
Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu, či prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas, alebo predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu, alebo dohoda s ním. Prípady spolurozhodovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.
- C) Právom na prerokovanie**  
Ide o okruh opatrení, v ktorých právne predpisy ukladajú povinnosť zamestnávateľovi prerokovať zamýšľané opatrenia alebo právne úkony s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu. Prípady prerokovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

**D) Právom na informovanie**

Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov, alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

**E) Právom na kontrolu**

Pod kontrolnou činnosťou sa rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovno-právnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 4**

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

### **Tretia časť Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 5**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnávateľ najmenej 1 mesiac vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.
3. Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.

5. Pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a rovnako o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.
6. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát, s výnimkou dôvodov uvedených v Zákonníku práce.

### **Článok 6** **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hodín týždenne, v dvojzmennej prevádzke 36 a 1/4 hod. týždenne, v trojzmennej prevádzke 35 hod. týždenne.
2. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
3. Prestávku na odpočinok a jedenie CSS poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri hodiny. Prestávka na odpočinok a jedenie je v trvaní 30 minút.

Prestávky sú určené v čase:

Od 11,00 h – do 13,00 h prestávka na jedlo a odpočinok počas dňa,

Od 00,00 h – do 01,00 h prestávka na jedlo a odpočinok v nočnej zmene

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

4. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu vrátane práce nadčas je najviac 56 hodín týždenne, ak zamestnanec s takýmto rozsahom pracovného času súhlasí.
5. Po dohode s ZOO môže zamestnávateľ zaviesť konto pracovného času. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná a nemožno ju nariadiť rozhodnutím zamestnávateľa.

## **Článok 7** **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Čerpanie dovolenky zamestnancov CSS sa riadi plánom čerpania dovoleniek, ktorý by mal zahrňovať čerpanie dovolenky zamestnancov počas dovolenkového obdobia v letných mesiacoch (júl – august).

## **Článok 8** **Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov**

1. Zamestnávateľ písomne informuje ZOO najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) dôvodoch prechodu,
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov,
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s ZOO opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich ukončením
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.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov výboru ZOO vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

## **Článok 9 Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí odstupné pri skončení pracovného pomeru vo výške:
  - a) jedného násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a) alebo b) Zákonníka práce **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.**

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí odstupné pri skončení pracovného pomeru vo výške:
  - a) jedného násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- e) päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým končí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške desaťnásobku jeho funkčného platu.
  4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, 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.

## **Štvrtá časť Odmeňovanie**

### **Článok 10**

1. Pri odmeňovaní všetkých zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať podľa vnútorného interného predpisu CSS vypracovaného v súlade so 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, Zákonníkom práce, KZ vyššieho stupňa na obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z. z.
2. Funkčný plat bude vyplácaný zamestnancovi do 9. každého mesiaca ako plat za predchádzajúci mesiac.
3. Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi osobný príplatok za:
  - a) ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov
  - b) vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho úseku a podľa mzdových prostriedkov organizácie.
4. Príplatok za zmenu je stanovený vo výške 30,-€, príplatok patrí aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v jednozmennej prevádzke a jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť za zamestnancov zúčastnených na DDP príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov.
6. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu v zmysle § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. a v závislosti od objemu mzdových prostriedkov. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 1 rok.
8. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce aj pri nižšej intenzite pôsobenia biologických faktorov ako je uvedené v § 11 ods. 1 zákona č. 553/2003 mesačne a to v rámci rozpätia 5,9% až 13,6% podľa § 11 ods. 5 citovaného zákona.

Poskytnutá výška príplatku pri pracovnej činnosti je:

- sestra, zdravotnícky asistent, opatrovatelka : **55,00 €**
- sociálny pracovník, inštruktor sociálnej rehabilitácie: **43,00 €**
- upratovačka, údržbár, vodič: **41,00 €**

9. Podľa § 14 zákona č. 553/2003 patrí zdravotníckemu zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v zákone č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- príplatok bude priznaný na základe predloženého Rozhodnutia o splnení podmienok hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, ktoré vydá Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek.

Výška príplatku je **20,00 €**

- pedagogickému a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ prizná kreditový príplatok v zmysle § 14 ods. 2, 3, 4 zákona č. 553/2003

10. **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla**

V zmysle § 14b zákona č.553/2003 Z. z, zamestnancovi – vodičovi, ktorému je zverené motorové vozidlo a skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, môže zamestnávateľ priznať príplatok za vedenie služobného motorového vozidla až do výšky 13,00 eur mesačne

## **Piata časť Sociálna oblasť**

### **Článok 11**

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení.

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - povinným prídelom 1,0 % zo základu uvedeného v § 4 ods.1 zákona 152/1994 Z. z. V zmysle § 4 ods.4 zákona č. 553/2003 Z. z. je základom na určenie povinného prídelu do sociálneho fondu (súhrn funkčných platov zúčtovateľných zamestnancom na výplaty za bežný rok bez odmien a náhrad za dovolenku a iné prekážky v práci)
  - ďalším prídelom vo výške 0,30 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
2. Zásady pre použitie sociálneho fondu sú uvedené v prílohe č.1 KZ a sú jej neoddeliteľnou súčasťou.
3. Zamestnávateľ vypláca zamestnancom finančné prostriedky zo sociálneho fondu na:
  - a) stravovanie
  - b) životné jubileá
  - c) odchod do dôchodku
  - d) pracovné jubileá
  - e) príspevok na dopravu

### **Článok 12 Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých svojich zamestnancov **formou finančného príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce.**
2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods.3 ZP vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu o sumách stravného. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods.3 aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,85 €.

### 3. Kalkulácia finančného príspevku na stravovanie

	<i>Suma v eurách</i>
<i>Hodnota stravovacej poukážky</i>	<b>6,60</b>
<i>Príspevok zamestnávateľa</i>	<b>4,80</b>
<i>Príspevok zo sociálneho fondu</i>	<b>0,85</b>
<i>Finančný príspevok na stravovanie poskytnutý zamestnancovi</i>	<b>5,65</b>

4. Finančný príspevok na stravovanie sa vypláca zamestnancom na osobné účty vopred formou zálohy, t. j. najneskôr prvý pracovný deň v mesiaci, na ktorý je stravné poskytované.
5. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien poskytne zamestnávateľ stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, t. j. za odpracovaný mesiac im prináleží **stravné vo forme finančného príspevku zodpovedajúce počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci**.
6. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Zamestnancovi prináleží **stravné vo forme finančného príspevku** podľa počtu odpracovaných pracovných dní v mesiaci.
7. Ak zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie pre zamestnancov formou stravovacích poukážok, hodnota poukážky bude 6,60 € a zamestnanec uhradí 0,95 €.

## **Šiesta časť Bezpečnosť a ochrana pri práci**

### **Článok 13**

1. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odbornej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov zástupcom zamestnancov v súlade s § 149 ZP. Opatrenia na zabezpečenie a odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ umožní minimálne dvakrát ročne poverenému zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci účasť na školení, prípadne poradách organizovaných Výkonným výborom SOZ Z SS, v súlade so § 240 ods.2), ZP a § 136 ods.1) ZP s tým, že refundáciu mzdy uhradí vysielajúca organizácia.

**Siedma časť**  
**Poskytovanie náhrady príjmu pri dočasnej PN zamestnanca**

**Článok 14**

1. Náhrada príjmu sa poskytuje za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (§ 8 zákona č.462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
  
2. Výška náhrady príjmu je v období:
  - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
  
  - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
  
  - c) od jedenásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca

Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu, či dočasne práceneschopný zamestnanec dodržiava liečebný režim. Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu dodržiavania liečebného režimu v mieste bydliska zamestnanca alebo na mieste, kde je predpoklad, že sa dočasne zdržiava (§ 9 ods.4 zákon č. 462/2003 Z. z.).

**Ôsma časť**  
**Osobné prekážky v práci**

**Článok 15**

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude poskytnuté zamestnancom v súlade s § 141 ZP v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) **vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca** v zdravotníckom zariadení, kedy sa zamestnancovi poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutný čas, pokiaľ vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, najviac **7 dní** v kalendárnom roku,
- b) **narodenie dieťaťa manželke** (družke) zamestnanca sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas **na prevoz manželky** (družky) do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) **na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia** na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraz, na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie, liečenie sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy, pokiaľ nebolo vyšetrenie alebo ošetrovanie možné vykonať mimo pracovného času, najviac **7 dní** v kalendárnom roku,
- d) **sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa** do zariadenia sociálnych služieb alebo internátnej špeciálnej školy. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodičov, a to na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na **10 pracovných dní** v kalendárnom roku,
- e) **úmrť rodinného príslušníka:**
- 2 dni pri úmrtí manžela (ky), druha alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe
  - 1 deň na účasť na pohrebe rodiča, súrodenca, rodiča a súrodenca jeho manžela a ďalší deň ak pracovník obstaráva pohreb týchto osôb,
  - nevyhnutne potrebný čas najviac 1 deň na účasť na pohrebe prarodiča, vnuka zamestnanca alebo prarodiča jeho manžela, ako aj osoby ktorá žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
- f) **vlastná svadba**, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na 1 deň,
- g) **prestávanie zamestnanca**, ktorý má vlastné bytové zariadenie, 1 deň pri sťahovaní v tej istej obci, 2 dni ak ide o sťahovanie do inej obce s náhradou mzdy,
- h) **nepredvídané prerušenie premávky** alebo meškanie hromadných dopravných prostriedkov a znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 1 deň s náhradou mzdy,
- i) **vyhľadávanie nového pracovného miesta** pred skončením pracovného pomeru jeden poldeň v týždni počas trvania výpovednej lehoty bez náhrady mzdy.

j) zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom (vrátane tých, ktorí majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas a ktorí majú skrátený úväzok), **pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v každom kalendárnom štvrtroku**, t. j. 4 pracovné dni v roku za účelom rôznych súkromných a iných záležitostí na úradoch a podobne. U zamestnancov na skrátený úväzok sa bude pracovné voľno pomerne krátiť.

Poskytnuté pracovné voľno sa nemôže kumulovať. Ak si ho zamestnanec nevyčerpá v príslušnom štvrtroku, nárok na pracovné voľno zaniká. Pracovné voľno sa poskytne zamestnancovi po uplynutí skúšobnej doby.

## **Deviata časť Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

### **Článok 16**

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

#### 1. Individuálne nároky:

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho úseku,
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a štatutárny zástupca zamestnávateľa,
- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

#### 2. Kolektívne spory:

- a) ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, 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.
- b) ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa spor rieši prostredníctvom sprostredkovateľa, resp. rozhodcu podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **Desiata časť Prechodné a záverečné ustanovenia**

### **Článok 17**

1. Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých ustanoveniach. Dohodnuté sa označia ako „Dodatok KZ č. ...“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené zmeny. 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. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
2. Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať záväzky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve, týmto právnym nástupcom.
3. Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledku sa budú vzájomne informovať. Najmenej 1x ročne sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.
4. Zmluvné strany sú povinné 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej KZ začať rokovanie o uzatvorení novej KZ.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú archivovať túto KZ minimálne 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
6. Zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami. Následne bude zverejnená v Centrálnom registri zmlúv. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej účinnosti a uzatvára sa na obdobie jedného roka.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch doručiť predsedovi V-ZO do 10 dní od jej podpísania.

***Kolektívna zmluva je účinná od 3. februára 2026.*** Doba platnosti a účinnosti tejto zmluvy trvá do 31.12.2026, resp. do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy. Uzatvorením novej kolektívnej zmluvy zaniká platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.

8. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať.

V Bratislave dňa 03.02.2026

Za ZO SOZ PZ a SS  
ZOO CSS Javorinská  
Javorinská 7a, Bratislava

Za CSS Javorinská  
Javorinská 7a, Bratislava

.....  
Jana Čaplárová  
predsedníčka ZOO

.....  
Mgr. Beata Dúczová  
riaditeľka CSS

**Zásady pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov CSS Javorinská, Javorinská 7a, Bratislava na rok 2026**

1. **Na stravovanie** – zo SF zamestnávateľ bude prispievať na stravu všetkým zamestnancom, ktorí tvoria sociálny fond sumou **0,85 €** na jedno teplé jedlo v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce najmenej 4 hodiny.
2. **Životné jubileá :**

50 rokov veku	103,- €
60 rokov veku	123,- €

Zamestnávateľ prispieva iba v prípade, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 1 rok.
3. **Odchod do dôchodku** pri odpracovaní do :

15 rokov v CSS	62,- €
20 rokov v CSS	82,- €
25 rokov v CSS	103,- €
nad 25 rokov v CSS	123,- €
4. **Pracovné jubileá** – odpracované roky v CSS

15 rokov v CSS	62,- €
20 rokov v CSS	82,- €
25 rokov v CSS	103,- €
a viac	123,- €
5. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok zo sociálneho fondu zamestnancovi:

<b>pri narodení dieťaťa</b>	62,- €
<b>pri úmrtí priameho člena rodiny</b>	62,- €
6. Na kompenzáciu výdavkov sa zamestnancovi, ktorý do zamestnania a späť dochádza verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond. Poskytne príspevok 50 % z ceny lístka. Zamestnávateľ poskytne tento príspevok najneskôr v termíne určenom na výplatu mzdy, alebo platu po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok a vedie evidenciu o poskytnutých príspevkoch.

**Organizačná štruktúra vedenia CSS**

Mgr. Beata Dúczová	riaditeľka CSS
Dana Jerušková	vedúca ekonomicko-prevádzkového úseku

**Výbor základnej odborovej organizácie CSS Javorinská**

Jana Čaplárová	predsedkyňa ZV OZ
Mgr. Andrej Hruban	podpredseda
Dana Jerušková	hospodárka
Mgr. Michaela Zrubáková	revízna komisia
Mgr. Marcela Pilátová	revízna komisia
Mgr. Barbora Horínková	revízna komisia
Mgr. Róbert Hegedúš	zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci