

Dodatok č.1 ku

KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

Dodatok č.1 na obdobie 1.1.2026 - 31.12.2026 ku Kolektívnej zmluve Centra sociálnych služieb Ľadoveň, ktorá nadobudla platnosť dňa 30. 06. 2025 a bola účinná od 01. 07. 2025 – do 31. 12. 2025 a to v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov uzatvárajú

zmluvné strany:

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Centre sociálnych služieb Ľadoveň

sídlo: J. Mazúra 5211/34, 036 10 Martin

zastúpená: Dana Kunertová, predseda

(ďalej len Základná odborová organizácie)

na jednej strane

a

zamestnávateľ:

názov: **Centrum sociálnych služieb Ľadoveň**

sídlo: J. Mazúra 5211/34, 036 10 Martin

zastúpený: Mgr. Katarína Krchnavá, riaditeľka

(ďalej len zamestnávateľ)

na druhej strane

Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 1.7.2025 na obdobie do 31.12.2026.

Účastníci zmluvných strán sa ďalej dohodli na úprave Kolektívnej zmluvy Centra sociálnych služieb Ľadoveň zo dňa 30. 06. 2025, ktorá bola účinná od 01. 07. 2025 – do 31. 12. 2025 a to tak, že v tomto Dodatku č.1 **ku Kolektívnej zmluve Centra sociálnych služieb Ľadoveň** sa články 1 až 28 rušia a nahrádzajú novými článkami 1 až 28 v nasledovnom znení

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má založenú právnu subjektivitu zriaďovacou listinou č.2002/377 zo dňa 01.07.2002 vydanou Žilinským samosprávnym krajom a dodatku č. 1 zo dňa 27.4.2010 evidovaného u zriaďovateľa pod číslom 3496/2010/OSV-026. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), prípadne aktuálne uzavretou príslušnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
4. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisov.
5. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
   a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
   b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
   c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).
6. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.
7. 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.

Článok 2 Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.
3. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
    a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
    b) možnosť používať telefón, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
    c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
    d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
6. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie Centrum sociálnych služieb Ľadoveň ,spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.
7. Zamestnávateľ zverejní kolektívnu zmluvu na svojej webovej stránke.
8. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
9. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
10. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do

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

11. Členovia Výboru základnej 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.
12. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
14. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
15. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí časť jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave.

Článok 3 Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do desiatich kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 4 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 zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
   a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
   b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
   c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
   d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),dodatok č.2 zo dňa 18.5.2017 nepretržitá prevádzka.
   e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
   f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
   g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
   h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
   i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
   j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
   k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
   l) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
   m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
   n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
   o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
   p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),

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

Článok 5 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 a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ v rámci svojich možností 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 podnikovej sociálnej politiky, 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, splynutie, 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 súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
   b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
   c) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
   d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
   e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
   f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),

h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),

i) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),

j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),

k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),

m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),

n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 6 Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie.
2. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom a to len po predložením ústnej alebo písomnej žiadosti o informácie.
3. Zamestnávateľ na základe písomnej alebo ústnej žiadosti informuje odborových funkcionárov raz za polroka o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
4. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje podľa bodu 2 tohto článku odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
   a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
   b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
   c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
   d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
   e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§
   f) 49 ods. 6 ZP),
   g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
   h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
   i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),

j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),

k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 7 Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
   a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
   b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
   c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
   d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
   e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 8 Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh

písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Článok 9 Zamestnanosť a pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, organizačným poriadkom, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania alebo pohovoru podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.
4. Zamestnávateľ na vyžiadanie predloží odborovej organizácii informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch. Priebežne alebo na vyžiadanie informuje odborovú organizáciu o dodržiavaní personálnych normatívov podľa Zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v zn. n.p.

Článok 10 Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. U vedúceho zamestnanca je skúšobná doba najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Článok 11 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.
4. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom zamestnávateľ zavádza pri niektorých pracovných činnostiach pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas je vymedzený v pracovnom poriadku.
5. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
6. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne ,alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 12 Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ na základe podnetu odborovej organizácie prerokuje organizáciu prácu v noci.

Článok 13 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi pracujúcemu v CSS Ľadoveň, ktorý dovŕši 33 rokov alebo sa trvalo stará o dieťa.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca júna nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 14 Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
   Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
2. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna v období od 1.1.2026 do 30.6.2026 podľa par. 141 ods. 3 písm. c ZP, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu za podmienky, ak zamestnanec odpracoval pred čerpaním aspoň 5 mesiacov z posledných 6 mesiacov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť ďalší jeden deň pracovného voľna v období od 1.9.2026 do 30.11.2026 podľa par. 141 ods. 3 písm. c ZP, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu za podmienky, ak si zamestnanec vyčerpal aspoň polovicu

riadnej dovolenky pridelenej v kalendárnom roku 2026 a zároveň odpracoval 5 mesiacov z posledných 6 mesiacov.

5. Zamestnávateľ poskytne po predchádzajúcej dohode predsedovi a členom Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou mzdy nasledovne:
   a) Účasť na zjazde SOZ ZaSS
   b) účasť na konferencii predsedov základných organizácií SOZ ZaSS
   c) organizovanie členskej schôdze základnej odborovej organizácie spravidla raz ročne a to v nasledujúcom rozsahu:
      - príprava písomných podkladov
      - spracovanie prijatých záverov
      - zabezpečenie a kontrola ich plnenia
      - účasť na konferencii

d) príprava pravidelného mesačného rokovania Výboru základnej odborovej organizácie a účasť na rokovaní Výboru základnej organizácie priebežné informovanie členov základnej odborovej organizácie o aktivitách Výboru základnej odborovej organizácie, tlmočenie zásadných informácií, získaných od zamestnávateľ, týkajúce sa zmien podmienok práce zamestnancov činnosti súvisiace s prípravou návrhu kolektívnej zmluvy

e) poradenská činnosť pre členov odborov

f) spracovanie agendy, týkajúcej sa hospodárenia základnej odborovej organizácie, hospodárovi základnej odborovej organizácie

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom základnej odborovej organizácie, ktorým pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
6. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
7. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodov 3 a 4 tohto článku.

Článok 15 Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) dôvodoch prechodu,

c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.

a) 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.

b) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

c) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 16 Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v zmysle § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 17 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa
2. § 76 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného odchodného pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní.

Článok 18 Ponuková povinnosť

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

Článok 19 Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov, kvalitu práce a pracovné výsledky a podľa možností neskončí pracovný pomer:
   a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
   b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
   c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,
   d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
   e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov.

Článok 20 Odmeňovanie zamestnancov

Plat zamestnanca

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo platového poriadku.

Osobné ohodnotenie

Podľa par. 10 zákona č. 553/2003 Z. z zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenia patrí vedúcemu/riadiacemu zamestnancovi podľa aktuálne platnej Organizačnej štruktúry CSS Ľadoveň a podľa par. 8 zákona č. 553/2003 Z.z..

Príplatok za zmennosť

1. Podľa § 13 Zákona č. 553/2003 Z.z. - zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Odmena

1. Zamestnávateľ oznámi zástupcom zamestnancov priemernú výšku vyplatených odmien.
2. Podľa § 20 Zákona č. 553/2003 Z.z. poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu.

Kreditový príplatok

1. Zamestnancovi podľa par. 14 Zákona č. 553/2003 Z.z., ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie lekár, sestra, fyzioterapeut, asistent výživy, zdravotnícky asistent, sanitár patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok vo výške 3% - 6% platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Článok 21 Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné akreditované vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu. Zamestnanec takéto vzdelávanie preukáže zamestnávateľovi potvrdením o účasti na vzdelávaní.
3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 22 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov formou finančného príspevku, poukázaného na účet zamestnanca.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

Článok 23 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 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 poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 24 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie: všetkým zamestnancom, vo výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov;
4. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorá bola dohodnutá v aktuálne platných zamestnávateľských zmluvách zostáva zachovaná, to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

Článok 25 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
   a) povinného prídelu vo výške 1% a
   b) ďalšieho prídelu vo výške 0.05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 26 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a šumivé vitamínové tablety jeden krát mesačne od 1. júna do 31. augusta (3x za rok na jedného zamestnanca) a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom.
4. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
5. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
6. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako Členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Článok 27 Rekondičný pobyt

1. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce. Táto povinnosť sa týka zamestnávateľa, ktorého zamestnanci vykonávajú rizikové práce (keď budú práce zaradené do 3. stupňa) a sú exponovaní jednému faktoru alebo

kombinácií faktorov a psychickej záťaži. Zaradenie pracovných činností do kategórie rizikových prác určuje na návrh zamestnávateľa rozhodnutím príslušný orgán verejného zdravotníctva.

2. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
3. Zamestnávateľ vypracuje v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
4. Lekár pracovnej zdravotnej služby v spolupráci so zamestnávateľom, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, vypracuje pre zamestnanca programovo riadený zdravotný režim, ubytovanie a celodenné stravovanie a tiež určuje spôsob dopravy a ďalšie povinnosti podobne ako pri pracovnej ceste a poskytuje mu v tejto súvislosti cestovné náhrady.
5. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pred jeho nástupom na rekondičný pobyt s obsahom rekondičného pobytu.
6. Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu na základe odporúčania lekára pracovnej zdravotnej služby. Dĺžka rekondičného pobytu je 1 týždeň; dĺžka rehabilitácie v súvislosti s prácou je najmenej 80 hodín v priebehu dvoch rokov. Rekondičný pobyt má spravidla nadväzovať na čerpanie dovolenky a bez vážnych dôvodov sa nemôže prerušiť.
7. Zamestnanec je povinný zúčastniť sa na rekondičnom pobyte alebo na rehabilitácií v súvislosti s prácou, ak nepretržite vykonáva prácu zaradenú do kategórie 3 počas najmenej piatich rokov, alebo prácu zaradenú do kategórie 4 počas najmenej štyroch rokov. Nepretržitým vykonávaním práce je aj jej prerušenie na menej ako 8 týždňov. Na ďalšom rekondičnom pobyte alebo rehabilitácií v súvislosti s prácou je zamestnanec povinný zúčastniť sa raz za 3 roky, ak odpracoval vo vybranom povolaní, ktorým je konkrétna riziková práca , 600 pracovných zmien.

Článok 28 Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešiť bez zbytočného odkladu riaditeľ, prípadne ním povereným vedúci zamestnanec (priamy nadriadený) na základe postupov uvedených vo VP CSS Ľadoveň v platnom znení.

2. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
3. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 30 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 29 Záverečné ustanovenia

1. Tento Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv a na webovom sídle do 31.12.2026.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 30 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom znenia tohto Dodatku č.1 ku Kolektívnej zmluve vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia Centrum sociálnych služieb Ľadoveň, J. Mazúra 34, 036 01 Martin a každého člena Výboru Základnej odborovej organizácie. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tohto Dodatku č.1 ku Kolektívnej zmluve dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú,

že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

7. Tento Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve je vyhotovený v troch exemplároch, z ktorých Základná odborová organizácia obdrží jeden a zamestnávateľ dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si tento Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Martine dňa 29.12.2025

Za Základnú odborovú organizáciu Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Centre sociálnych služieb Ľadoveň:

Dana Kunertová.....
Predseda Základnej odborovej
organizácie

Za zamestnávateľa:
Centrum sociálnych služieb Ľadoveň:

Mgr. Katarína Krchnavá.....
riaditeľ