

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, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mestská časť Košice-Sídlisko Ťahanovce

zastúpená starostom **JUDr. Ing. Milošom Ihnátom**
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri Miestnom úrade mestskej časti Košice-Sídlisko Ťahanovce
zastúpená predsedom základnej organizácie **Mgr. Martou Baxovou**
(ďalej len základná organizácia)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva vychádza zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Je záväzná pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za oprávneného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu bez náhrady mzdy. Predsedovi základnej organizácie poskytne v rozsahu maximálne 2 pracovné dni ročne pracovné voľno podľa prvej vety s náhradou mzdy po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa.

Článok 7

Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 8

Zamestnávateľ vopred prerokuje v zmysle § 237 Zákonníka práce so základnou organizáciou pripravované organizačné zmeny, racionalizačné a iné plánované opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na vyjadrenie základnej organizácii.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so základnou organizáciou.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok po prerokovaní so základnou organizáciou.

Článok 13

Základná výmera pracovného času zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne a jeho rozvrhnutie je upravené v pracovnom poriadku.

Článok 14

Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 15

Zamestnávateľ prerokuje so základnou organizáciou v zmysle § 74 Zákonníka práce všetky prípady návrhov skončenia pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce.

Článok 16

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- dvojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako päť rokov,
- trojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať

rokov,

- päťnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 17

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

Ak ide o zamestnanca, ktorý pracoval u zamestnávateľa viac ako desať rokov, zamestnávateľ poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 Zákonníka práce najmenej v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok zamestnávateľ poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume najmenej jedného funkčného platu zamestnanca.

Ak ide o zamestnanca, ktorý pracoval u zamestnávateľa viac ako desať rokov, poskytne zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 Zákonníka práce najmenej v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

Výška zamestnávateľom priznaného odchodného nad rámec dvoch funkčných platov sa bude odvíjať:

- od stavu financií zamestnávateľa,
- od dĺžky odpracovaných rokov u zamestnávateľa,
- od hodnotenia zamestnanca.

Výška odchodného bude prerokovaná základnou organizáciou.

Časť IV.

Platové podmienky a odmeňovanie

Článok 18

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona číslo 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj Pracovným poriadkom

zamestnávateľa, v ktorom je vymedzený okruh zamestnancov, ktorým patrí zvýšenie tarify platy v znení § 7 ods. 8 zákona, ako aj poskytovanie ďalších príplatkov.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi:

- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu,

- odmenu za pracovné zásluhy pri pracovnom jubileu

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 10 rokov odmenu v sume 100 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 15 rokov odmenu v sume 120 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 20 rokov odmenu v sume 140 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 25 rokov odmenu v sume 160 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 30 rokov odmenu v sume 200 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 35 rokov odmenu v sume 230 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 40 rokov odmenu v sume 250 €.

Článok 19

Zamestnávateľ v zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov poskytne zamestnancovi náhradu príjmu počas pracovnej neschopnosti alebo úrazu, pre ktoré bol uznaný za dočasne práceneschopného:

a/ od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,

b/ od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu.

Zamestnanec má nárok na náhradu príjmu pri dodržaní podmienok ustanovených v uvedenom zákone.

Časť V.

Sociálna oblasť

Článok 20

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov je zriadený sociálny fond, ktorý sa bude čerpať v zmysle prijatých zásad tvoriacich prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v súlade so Zákonníkom práce.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak nie je v trvaní celého dňa.

Zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a to o starostu mestskej časti, ktorý vykonáva túto funkciu na plný úväzok.

Článok 21

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení a zaväzuje sa prispievať na každú zmluvu zamestnanca uzavretú s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou mesačný príspevok vo výške 3 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnancom poberajúcim invalidný dôchodok zamestnávateľ mesačne prispeje sumou 10 €.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom raz za dva roky deň voľna s náhradou mzdy na preventívne zdravotné prehliadky, po predložení potvrdenia od všeobecného lekára.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom deň voľna s náhradou mzdy v deň darovania krvi, po predložení potvrdenia, že došlo k darovaniu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií s náhradou mzdy, po predložení potvrdenia účasti na výkone verejných funkcií.

Časť VI. Vzájomná súčinnosť

Článok 23

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetkých zamestnancov.

Článok 24

Pri príprave zmluvy na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky dostupné sociálno-ekonomické informácie.

Časť VII. Záverečné ustanovenia

Článok 25

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie jedného roka.

Článok 27

Každá so zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 28

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle mestskej časti, je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti a účinnosti.

Článok 29

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Košiciach 19.06.2025

Za mestskú časť Košice-Sídlisko Ťahanovce

JUDr. Ing. Miloš Ihnát

starosta

.....

Za ZO SLOVES

Mgr. Marta Baxová

predseda ZO SLOVES

pri MÚMČ Košice-Sídlisko Ťahanovce

.....

ZÁSADY

použitia sociálneho fondu

Článok I.

Definícia

Sociálny fond je fondom, ktorý tvorí zamestnávateľ na financovanie svojej sociálnej politiky v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. v znení zmien a doplnkov (ďalej len „zákon“). Sociálny fond je fondom zamestnávateľa.

Článok II.

Tvorba fondu a jeho výška

1/ Fond sa tvorí ako úhrn:

- a/** povinného prídeltu vo výške 1,5% zo základu uvedeného v § 4 odst. 1 zákona,
- b/** ďalších zdrojov fondu, ktoré poskytne zamestnávateľ zo zisku z podnikateľskej činnosti. Jeho výšku oznámi zamestnávateľ do 30.6. príslušného roka,
- c/** zdrojov podľa zákona alebo podľa iných všeobecne záväzných predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.

Článok III.

Použitie fondu

1/ Zamestnávateľ poskytne v súlade s § 7 zákona z fondu príspevok:

a/ na stravovanie – maximálne v počte pracovných dní po odpočítaní neprítomnosti v práci z dôvodu služobnej cesty, OČR, počas neprítomnosti zamestnanca, ktorý bol uznaný za dočasne práceneschopného a neospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku, t.j. v súlade s článkom 20 Kolektívnej zmluvy. Výška príspevku bude určená v rozpočte sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

b/ na organizovanie spoločných akcií zamestnancov

- úhrada ubytovania a prepravy autobusom (prípadne iným dopravným prostriedkom), rehabilitačno-relaxačných služieb zamestnancom, ktorí sa zúčastnia spoločných akcií, kultúrnych, športových podujatí,
- nákup darčkových poukázok na nákup tovaru v hodnote 10 € na dieťa zamestnanca do 16 rokov veku dieťaťa, (v kalendárnom roku, v ktorom dieťa daný vek dovŕšilo) pri príležitosti MDD a MIKULÁŠA.

c/ na sociálnu výpomoc - o poskytnutí bude na základe žiadosti zamestnanca rozhodovať zamestnávateľ spoločne so základnou organizáciou SLOVES.

d/ príspevok

- **pri narodení dieťaťa** v sume 100 €,
- **pri úmrtí zamestnanca** najbližším pozostalým v sume 300 €,
- **pri úmrtí manžela/manželky, dieťaťa zamestnanca/** v sume 200 €.

2/ Rozpočet sociálneho fondu dohodnú obidve strany spoločne do 30.6. príslušného roka.

**Článok IV.
Záverečné ustanovenia**

Tieto zásady použitia sociálneho fondu tvoria neoddeliteľnú prílohu Kolektívnej zmluvy.

Zásady použitia sociálneho fondu sa vyhotovujú v štyroch výtlačkoch, z ktorých po dve vyhotovenia obdrží zamestnávateľská organizácia a ZO SLOVES.

Prílohou týchto zásad je rozpočet na bežný rok.

V Košiciach 19.06.2025

Za mestskú časť Košice-Sídlisko Ťahanovce

JUDr. Ing. Miloš Ihnát

starosta

.....

Za ZO SLOVES

Mgr. Marta Baxová

predseda ZO SLOVES

pri MÚMČ Košice-Sídlisko Ťahanovce

.....