

**Stredisko sociálnej pomoci mesta Košice Garbiarska 4**

**Kolektívna zmluva  
na rok 2024**

Košice január 2024

**Zamestnávateľ:** Stredisko sociálnej pomoci mesta Košice, Garbiarska 4,  
**so sídlom:** Garbiarska 4, 040 01 Košice  
**zastúpený:** Ing. Martin Vatra – splnomocnenec  
Ing. Anton Širgel' - splnomocnenec  
a

**Základná odborová organizácia zamestnancov Strediska sociálnej pomoci mesta Košice,  
Garbiarska č. 4, Košice**  
**so sídlom:** Garbiarska 4, 040 01 Košice  
**zastúpená:** Ing. Peter Kmetz, predseda odborovej organizácie

### uzatvárajú

Kolektívnu zmluvu pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona 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 na obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2024.

## Čl. I

### Všeobecné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi **zamestnávateľom** Strediskom sociálnej pomoci mesta Košice (ďalej len „zamestnávateľ“) a **zamestnancami** zastúpenými základnou odborovou organizáciou Stredisko sociálnej pomoci mesta Košice (ďalej len „odborovou organizáciou“), v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ich prípadných nástupcov, všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa (ďalej len „zamestnanci“).
3. Zmluvné strany sa dohodli, že budú spolu prerokovávať pripravené opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany.
4. Zamestnanci sa zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to priamo alebo prostredníctvom odborovej organizácie s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

## Čl. II

### Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie v Stredisku sociálnej pomoci mesta Košice, Garbiarska 4 (ďalej len „SSPmK“), uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Spolupráca zamestnávateľa a odborovej organizácie bude uskutočňovaná v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení zmien a doplnkov (ďalej len „ZP“), s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2024, so všeobecne záväznými právnymi predpismi a s touto Kolektívnu zmluvou.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prizve na porady vedenia poverených zástupcov odborovej organizácie, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

4. Zamestnávateľ sa dohodol s odborovou organizáciou, že na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy, 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 v súlade s § 137 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 138 ZP, minimálne v prípadoch zasadnutí výboru odborovej organizácie, konferencií odborovej organizácie, porád predsedov a hospodárov odborovej organizácie organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru a Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na Zjazde SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.
5. Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu zasadacie miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou.
6. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zverejňovať na pracovisku informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.
7. Na základe dohody bude zamestnávateľ každému členovi odborovej organizácie zrážať 1% čistej mesačnej mzdy ako členské príspevky, ktoré do 14 dní poukáže na účet odborovej organizácie.
8. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí aj so zabezpečením úloh zamestnávateľa.
9. 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.
10. Odboroví funkcionári sa zavazujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

### Čl. III

#### Pracovné podmienky a podmienky zamestnanca

1. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca pred nástupom do zamestnania s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s platnou kolektívnou zmluvou a vnútornými predpismi zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odborovú organizáciu o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
3. Zamestnávateľ najmenej 30 kalendárnych dní vopred prerokuje s odborovou organizáciou pripravované organizačné zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov.
4. Zavedené konto pracovného času – spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa Zákonníka práce § 87 a § 87a, je rozvrhnutý v rozsahu hodín stanovených pracovným kalendárom na aktuálny mesiac, podľa pracovného rozvrhu ho využívajú: zdravotná sestra, praktická sestra – asistent, opatrovateľ, zamestnanec prvého kontaktu – informátor, kuchár, pomocný kuchár, pomocná sila v kuchyni, vodič – údržbár. Bude rozvrhnutý na obdobie štyroch mesiacov a to na 01 - 04, 05 – 08 a 09 – 12. Vyrovňovacím obdobím konta pracovného času sú mesiace apríl, august a december. Rozvrhnutý pracovný čas je stanovený podľa druhu práce na jednotlivé organizačné útvary.
5. Pružný pracovný čas je dohodnutý pre: zamestnancov úseku riaditeľa, zamestnancov ekonomického úseku, technicko – prevádzkového úseku iba THP, zamestnancov sociálneho úseku s

výnimkou zamestnancov prvého kontaktu – informátor, vodič prepravnej služby. Pružný pracovný čas je voliteľný od 07.00 – 8.00 hod a od 06.00 – 8.00 pre vedúceho stravovacieho úseku, do 14.00 – 18.00 hod. Základný pracovný čas je od 08.00 – 14.00 hod.

6. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

7. Zamestnávateľ poskytne v roku 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. U novoprijatých zamestnancoch vzniká nárok až po odpracovaní 6 mesiacov.

## **Čl. IV** **Platové podmienky**

1. Odmeňovanie zamestnancov SSPmK upravuje 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.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v ust. § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v ust. § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej tri roky.

3. Zamestnávateľ v súlade s organizačným poriadkom vymedzuje pozície vedúcich zamestnancov, ktorým podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní na ocenenie patrí príplatok za riadenie:

- Vedúci ekonomického úseku – ekonóm
- Vedúci technicko-prevádzkového úseku – odborný referent technicko-prevádzkového úseku
- Vedúca sociálneho úseku – odborný referent sociálneho úseku
- Vedúci stravovacieho úseku – odborný referent stravovacieho úseku
- Manažér úseku starostlivosti – sestra
- Vedúca sestra
- Vedúca sestra - sestra (Zariadenie opatrovateľskej služby, Južná trieda 23, Košice).

Pracovný poriadok: Príplatok za riadenie patrí nasledovným pracovníkom:

- Vedúci ekonomického úseku - ekonóm
- Vedúci technicko-prevádzkového úseku - odborný referent technicko-prevádzkového úseku
- Vedúca sociálneho úseku - odborný referent sociálneho úseku
- Vedúci stravovacieho úseku - odborný referent stravovacieho úseku
- Manažér úseku starostlivosti - sestra
- Vedúca sestra (garant)
- Vedúca sestra - sestra (ZOS)

4. Za prácu v sťaženom prostredí poskytne zamestnávateľ platovú kompenzáciu v Zariadení pre seniorov pre profesie manažér úseku starostlivosti – sestra, vedúca sestra, sestra, praktická sestra – asistent, opatrovateľ, fyzioterapeut, upratovačka, pracovníčky práčovne, údržbári, technik technicko-prevádzkového úseku, hospodárka, zamestnanci stravovacieho úseku, ktorí roznášajú stravu klientom v jedálni, odborným zamestnancom sociálneho úseku, prichádzajúcim do priameho kontaktu s klientami na jednotlivých poschodiach, vo výške 31,00 € mesačne. V Zariadení opatrovateľskej služby, Južná trieda 23, poskytne zamestnávateľ platovú kompenzáciu vo výške 31,00 € mesačne pre profesiu vedúca sestra - sestra a opatrovateľ.

5. Zamestnávateľ poskytne peňažnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov** veku v sume jedného tarifného platu a zamestnancovi pri dosiahnutí **60 rokov** veku peňažnú odmenu v sume jedného tarifného platu ak je zamestnanec v pracovnom pomere, za predpokladu odpracovaných 36 mesiacov u zamestnávateľa a nebude neprítomný v práci po dobu dlhšiu ako 7 mesiacov súvisle; a to v

kalendárnom mesiaci, v ktorom zamestnanec dovŕši jubilejný vek.

6. Zamestnávateľ v súlade so znením Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej tri roky.

7. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ust. § 76a ods. 2 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10. pracovných dní po jeho skončení, v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej tri roky.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi peňažnú odmenu za prácu až do výšky funkčného platu v rozsahu 20 až 100 % pri príležitosti obdobia letných dovoleniek. Podmienkou na poskytnutie je, že zamestnanec bol k 31.05.2024 v pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne 12 mesiacov. Odmena bude krátená, ak zamestnanec počas príslušného obdobia za ktoré sa odmena vypláca, neodpracuje viac ako 45 pracovných dní súhrne, z dôvodu pracovnej neschopnosti (okrem pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu), ošetrovanie člena rodiny, materskej, otcovskej, rodičovskej dovolenky, študijného voľna, neplateného voľna, výkonu verejnej funkcie a prekážok v práci bez náhrady mzdy, a to pomerne podľa počtu pracovných dní presahujúcich 45 k fondu pracovných dní za príslušné obdobie. V prípade, že zamestnanec z uvedených dôvodov neodpracuje ani jeden pracovný deň, odmena mu nebude vyplatená. Odmena nebude vyplatená ani zamestnancovi, ak v období, za ktorý sa odmena vypláca je vo výpovednej lehote, alebo dostal výpoveď z dôvodov podľa § 63 ods.1 písm. d) a e) ZP veta pred bodkočiarkou, alebo s ním bol skončení pracovný pomer z týchto dôvodov, alebo z dôvodov podľa § 68 ZP, alebo ak bol pre porušenie pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede podľa § 63 ods.1 písm. e) ZP. Vyplatenie odmien je viazané na schválený rozpočet mesta.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v mesiaci december peňažnú odmenu za prácu až do výšky funkčného platu v rozsahu 30 – 100 % pri príležitosti vianočných sviatkov. Podmienkou na poskytnutie je, že zamestnanec bol k 30.11.2024 u zamestnávateľa v pracovnom pomere minimálne 12 mesiacov. Odmena bude krátená, ak zamestnanec počas príslušného obdobia za ktoré sa odmena vypláca, neodpracuje viac ako 45 pracovných dní súhrne, z dôvodu pracovnej neschopnosti (okrem pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu), ošetrovanie člena rodiny, materskej, otcovskej, rodičovskej dovolenky, študijného voľna, neplateného voľna, výkonu verejnej funkcie a prekážok v práci bez náhrady mzdy, a to pomerne podľa počtu pracovných dní presahujúcich 45 k fondu pracovných dní za príslušné obdobie. V prípade, že zamestnanec z uvedených dôvodov neodpracuje ani jeden pracovný deň, odmena mu nebude vyplatená. Odmena nebude vyplatená ani zamestnancovi, ak v období, za ktorý sa odmena vypláca je vo výpovednej lehote, alebo dostal výpoveď z dôvodov podľa § 63 ods.1 písm. d) a e) ZP veta pred bodkočiarkou, alebo s ním bol skončení pracovný pomer z týchto dôvodov, alebo z dôvodov podľa § 68 ZP, alebo ak bol pre porušenie pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede podľa §.63 ods.1 písm. e) ZP. Vyplatenie odmien je viazané na schválený rozpočet mesta.

## Čl. V

### Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Prehlbovanie kvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi funkčný plat. Vzájomné záväzky počas štúdia a po jeho ukončení upraví zamestnávateľ písomnou dohodou.

2. Zamestnávateľ za účelom udržiavania a zvyšovania odborných vedomostí zamestnancov vyčlení v rozpočte finančné prostriedky určené na vzdelávanie: na účasť na odborných seminároch, pracovných

stretnutiach, na zakúpenie odbornej literatúry a na odmeňovanie zamestnancov.

3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom zúčastňovať sa na odborných seminároch organizovaných SSPmK a na seminároch organizovaných akreditovanými odbornými inštitúciami.

## **Čl. VI Motivačný príspevok**

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť motivačný príspevok zamestnancovi v prípade, že nevymešká počas kalendárneho štvrťroka resp. polroka pracovný čas kvôli dôležitým osobným prekážkam v práci uvedeným v § 141 zákonníka práce a to nasledovne:

- zamestnancom s pracovným časom v jednozmennej prevádzke vo výške **50,00 €**/brutto za štvrťrok
- zamestnancom v nepretržitej prevádzke vo výške **100,00 €**/brutto za polrok.

Podmienky na vyplatenie motivačného príspevku definuje Smernica o motivačnom príspevku vydaná Strediskom sociálnej pomoci mesta Košice.

## **Čl. VII Sociálna oblasť**

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

2. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený: povinným prídelením do sociálneho fondu 1,0 % a ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3. Použitie sociálneho fondu v priebehu roka sa bude realizovať podľa "Zásad použitia sociálneho fondu" a rozpočtu sociálneho fondu, ktoré budú prerokované vedením SSPmK a odsúhlasené odborovou organizáciou. Zásady použitia soc.fondu tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto Kolektívnej zmluvy.

4. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie sumou v zmysle smernice SM/2/2022 O zabezpečení stravovania zamestnancov, v znení dodatkov.

5. Zmluvné strany sa dohodli na rozšírenom okruhu fyzických osôb, ktorým poskytne stravovanie vo vlastnom zariadení v súlade s § 152 ods. 8 písm. c) ZP, a to osobám: bývalí zamestnanci – dôchodcovia, osoby ktoré sú na materskej dovolenke, alebo rodičovskej dovolenke, a zamestnanci pracujúci na dohodu v organizácii.

6. Povinne stravujúci v stravovacom zariadení organizácie sú zamestnanci stravovacieho úseku, úseku starostlivosti (Zariadenia pre seniorov na Garbiarskej 4 Košice) – zmenoví zamestnanci a Zariadenia opatrovateľskej služby Južná trieda 23 Košice.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovaciu poukážku v elektronickej podobe na stravovanie aj za dni počas čerpania riadnej dovolenky, podľa nároku dovolenky na príslušný kalendárny rok.

8. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v uzatvorených zamestnávateľských zmluvách je **4 %** z vymeriavacieho základu zamestnanca.

## **Čl. VIII Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok, a ochrany zdravia zamestnancov v súlade s § 149 ZP a zákonom č. 124/2006

Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP).

2. Zamestnávateľ zhodnotí a na žiadosť odborovej organizácie predloží:
  - a) rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia,
  - b) podmienky práce, rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade so zákonnými ustanoveniami.

## **Čl. IX**

### **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Individuálne nároky zamestnancov:
  - sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy sa rieši na úrovni príslušného vedúceho,
  - ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa,
  - pri neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

## **Čl. X**

### **Prechodné a záverečné ustanovenia**

1. Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán neupravené touto kolektívnou zmluvou sa riadia v plnom rozsahu zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 30 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a podpise oboch zmluvných strán.
3. Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať právnym nástupcom túto kolektívnu zmluvu.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024, je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle Strediska sociálnej pomoci mesta Košice ([www.sspmk.sk](http://www.sspmk.sk)) a platná je do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.
5. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 vyhotoveniach, pričom dve vyhotovenia obdrží zamestnávateľ, jedno vyhotovenie odborová organizácia a jedno vyhotovenie zriaďovateľ Mesto Košice.

V Košiciach 31.01.2024

Za SSPmK:

Ing. Martin Vatra - splnomocnenec

Ing. Anton Širgel' - splnomocnenec

Za ZOO SOZ pri SSPmK:

Ing. Kmetz Peter, predseda ZOO