

**Stredisko sociálnej pomoci mesta Košice Garbiarska 4**

**Kolektívna zmluva  
na rok 2025/2026**

Košice január 2025

**Zamestnávateľ:** Stredisko sociálnej pomoci mesta Košice, Garbiarska 4,  
**so sídlom:** Garbiarska 4, 040 01 Košice  
**zastúpený:** Ing. Anton Širgel'- riaditeľ

a

**Základná odborová organizácia zamestnancov Strediska sociálnej pomoci mesta Košice, Garbiarska č. 4, Košice**

**so sídlom:** Garbiarska 4, 040 01 Košice  
**zastúpená:** Mgr. Adriána Val'ovská - predsedníčka 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 01.02.2025 do 31.01.2027.

## **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 Strediska 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 uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní a je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie v Stredisku sociálnej pomoci mesta Košice, Garbiarska 4 (ďalej len „SSPmK“). 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. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2025, 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 na svoje náklady spojené s jej údržbou.
6. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zverejňovať na pracovisku informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti.
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 návrhy a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
10. Odboroví funkcionári sa zaväzujú 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 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 pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odborovú organizáciu o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
3. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou pripravované organizačné zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov.
4. Dĺžka pracovného času predstavuje po odpočítaní prestávky v práci 37,5 hodín týždenne, v nepretržitej prevádzke je pracovný čas najviac 35,0 hodín. Zavedené konto pracovného času – spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa Zákonníka práce § 87 a § 87a, je rozvrhnuté v rozsahu hodín stanovených pracovným kalendárom na aktuálny mesiac, podľa pracovného rozvrhu.
5. Vyrovnávacím obdobím konta pracovného času sú mesiace apríl, august a december. Rozvrhnutý pracovný čas je stanovený podľa druhu práce na jednotlivé organizačné útvary. Priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

- Základný pracovný čas v jednozmennej prevádzke je od 08.00 – 14.00 hod, v pracovných dňoch od pondelka do piatka.
- Pružný pracovný čas je dohodnutý pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke; v internom dokumente Pracovný poriadok je uvedené pre pracovné pozície je povolený.
- Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

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 rokoch 2025 a 2026 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna t.j. čerpanie po jednom dni v rámci kalendárneho polroka. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. U novoprijatých zamestnancoch vzniká nárok až po odpracovaní 6 mesiacov.

## Čl. IV

### Platové podmienky, odmeny

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. Za prácu v sťaženom prostredí na základe Zák. č. 553/2003 Z.z. §11 odst. bod 5 poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom SSPmK na základe pracovnej zmluvy, platovú kompenzáciu vo výške 5,9% z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf .

4. Zamestnávateľ poskytne **peňažnú odmenu za pracovné zásluhy** zamestnancovi pri dosiahnutí **50 rokov** veku v sume jedného funkčného platu a zamestnancovi pri dosiahnutí **60 rokov** veku peňažnú odmenu v sume jedného funkčného platu ak je zamestnanec v pracovnom pomere, za predpokladu odpracovaných 60 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.

5. Zamestnávateľ poskytne **odstupné** zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru jedného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako päť rokov.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo podľa § 76 ods.7 ZP **odstupné** v sume jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky.

7. Zamestnávateľ v súlade so znením Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri prvom skončení pracovného pomeru, po vzniku 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 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej tri roky.

8. 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 v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej tri roky.

9. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

## **Čl. V Odmena**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za kvalitné plnenie úloh v prvom a v druhom polroku. Podmienkou je, že zamestnanec bol ku dňom 31.05.2025, 31.05.2026 a k 30.11.2025, 30.11.2026, v pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne 12 mesiacov, a že zamestnanec bol u zamestnávateľa v pracovnom pomere minimálne 12 mesiacov.

2. Odmenu bude zamestnávateľ krátiť, 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 priznaná. Odmena nebude vyplatená ani zamestnancovi, ktorý v období, za ktoré sa odmena vypláca je vo výpovednej lehote alebo dostal výpoveď z dôvodov podľa § 63 ods.1 písm. d) a e), 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. ZP.

3. Vyplatenie odmien je viazané na schválený rozpočet mesta.

4. O výške odmeny bude zamestnávateľ vopred informovať odborovú organizáciu.

## **Čl. VI Motivačný príspevok**

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

- zamestnancom v jednozmennej prevádzke vo výške **60,00 €** za štvrtrok,
- zamestnancom v nepretržitej prevádzke vo výške **120,00 €** za polrok.

2. Vyplatenie motivačného príspevku bude realizované formou nepeňažného plnenia t.j. na kartu UpDéjeuner.

3. Podmienky vyplatenia motivačného príspevku definuje interná Smernica o motivačnom príspevku.

## **Čl. VII**

### **Príplatok za riadenie**

1. Zamestnávateľ v internom dokumente Organizačný poriadok vymedzuje pozície vedúcich zamestnancov, ktorým podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní na ocenenie patrí príplatok za riadenie.

## **Čl. VIII**

### **Odmena - pracovné jubileum**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeny pri pracovných jubileách zamestnancov, ak nepretržite trvanie ich pracovného pomeru u zamestnávateľa dosiahne v priebehu príslušného roka:

- a) 5 rokov vo výške 100 eur
- b) 10 rokov vo výške 200eur
- c) 15 rokov vo výške 250eur
- d) viac ako 20rokov vo výške 300eur

2. Odmena podľa bod.1 sa vypláca vo výpláte za mesiac november. V prípade ukončenia pracovného pomeru pred týmto výplatným termínom sa odmena, ak na ňu vznikol nárok vypláca pri skončení pracovného pomeru.

## **Čl. IX**

### **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 poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania a späť v súlade s čerpaním sociálneho fondu dva krát ročne v mesiaci máj a november vo výške 25 eur.

5. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie sumou v zmysle internej smernice O zabezpečení stravovania zamestnancov, v znení dodatkov.

6. 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 v organizácii na základe dohody.

7. **Povinne stravujúci sa zamestnanci v stravovacom zariadení organizácie** sú zamestnanci pracovísk kuchyne, stravovacieho úseku, zmenoví zamestnanci úseku starostlivosti (Zariadenia pre seniorov na Garbiarskej 4 a CKSS na ul. K majeru 3) a zmenoví zamestnanci a Zariadenia opatrovateľskej služby na Južnej triede 23, Košice.

8. Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom stravováciu poukážku v elektronickej podobe na stravovanie za dni počas čerpania riadnej dovolenky, podľa nároku dovolenky na príslušný kalendárny rok.

9. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, plateného zamestnávateľom za zamestnanca, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou je vo výške 4% zo zúčtovanej mzdy zamestnanca .

## **Čl. X**

### **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov, a také, 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, ktoré zahŕňa aj: na účasť na odborných seminároch, pracovných stretnutiach, zakúpenie odbornej literatúry a odmeňovanie zamestnanca.

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

## **Čl. XI**

### **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 jej 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. XII**

### **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. XIII**

### **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. Plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované jedenkrát ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcov ZOO .
3. Porušenie záväzkov, resp. neplnenie záväzkov prijatých touto kolektívnou zmluvou je porušením pracovnoprávnych predpisov.
4. 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 15 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboma zmluvnými stranami.
5. Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať právnym nástupcom túto kolektívnu zmluvu.
6. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2025, 2026 a 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.
7. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 vyhotoveniach, pričom dve vyhotovenia obdrží zamestnávateľ, jedno vyhotovenie odborová organizácia a jedno vyhotovenie zriaďovateľ Mesto Košice.

V Košiciach 22.01.2025

.....  
Za SSPmK:  
Ing. Anton Širgel  
Riaditeľ

.....  
Za ZOO pri SSPmK:  
Mgr. Adriána Vaľovská  
Predsedníčka ZOO