

V súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ako aj ostatných interných predpisov, zmluvné strany

Košický samosprávny kraj so sídlom v Košiciach
zastúpený Ing. Rastislavom Trnkom – predsedom KSK
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
Úradu Košického samosprávneho kraja so sídlom v Košiciach
zastúpená Dipl.-Kfm. Ing. Michalom Demom – predsedom Závodného výboru ZO OZ SLOVES
(ďalej len „ZO SLOVES“)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
zamestnancov
Košického samosprávneho kraja
na rok 2021

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Sociálni partneri usilujú:

- a) o vytváranie a udržiavanie priaznivého pracovného prostredia a pracovných podmienok zamestnancov Košického samosprávneho kraja (ďalej len „KSK“), vrátane podmienok nábora a výberu pri prijímaní do zamestnania, odmeňovania, funkčného postupu, odborného vzdelávania zamestnancov, prepúšťania zamestnancov,
- b) o zlepšovanie sociálnych a životných podmienok zamestnancov a ich rodín,
- c) o podporovanie a presadzovanie princípu rovnosti príležitostí zamestnancov, vrátane rodovej rovnosti, cieľom sociálnych partnerov je poskytnúť zamestnancom možnosť voľby v ich konkrétnej pracovnej a rodinnej situácii, a zároveň rešpektujúc možnosti a záujmy zamestnávateľa,
- d) o podporu zosúladenia výkonu práce so súkromným životom zamestnancov, čo je jeden z nástrojov presadzovania vyššie spomenutého úsilia o presadzovanie rodovej rovnosti a vytvárania rovných príležitostí pre všetkých zamestnancov. Sociálni partneri sa zaujímajú o životné podmienky zamestnancov, uvedomujú si závažnosť potreby kombinovať platenú prácu (zamestnanie) a rodinný život,
- e) o uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len „Zmluva“) je vytváranie priaznivých, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov a ich rodín, ochrana dôstojnej práce, tvorba pracovných miest, dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania vedeného na základe rovnosti.

Článok 2

Touto Zmluvou sa upravujú:

- a) pracovné vzťahy,
- b) sociálna oblasť, podniková politika,
- c) sociálny fond,
- d) podmienky zamestnávania (poskytnutie informácií o postavení a pôsobnosti ZO SLOVES), podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane pozitívnej flexibility pracovných podmienok a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- e) podpora odborného vzdelávania zamestnancov,
- f) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán.

Článok 3

Táto Zmluva sa vzťahuje na zamestnancov KSK, ak nie je v tejto Zmluve uvedené inak.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva ZO SLOVES a jej Závodný výbor (ďalej len „ZV“) ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov vymenovaných v Čl. 3 tejto Zmluvy. Zamestnávateľ v kolektívnom vyjednaní uznáva právo odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto Zmluvy. Pre činnosť ZO SLOVES bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi a v zmysle ustanovení Európskej sociálnej charty (Oznámenie MZV SR č. 329/1998 Z. z.).

Článok 5

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO SLOVES, ako aj jej členov.

Článok 6

Zamestnávateľ bezplatne poskytuje na činnosť ZO SLOVES priestory na pracovisku a priestory, ktorých vlastníkom je KSK, vrátane ich vybavenia, pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť. Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom ZO SLOVES na vykonanie pracovných ciest spojených s výkonom odborárskej funkcie služobné (referentské) vozidlo.

Článok 7

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a ZO SLOVES. Rovnako poskytne voľno v nevyhnutnom rozsahu na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí. ZO SLOVES sa zaväzuje, že takáto činnosť nebude mať negatívny dopad na plnenie pracovných povinností.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy so zamestnancom v zmysle § 131 ods. 3 Zákonníka práce, bude vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – členský príspevok odborovému zväzu – v sume určenej dohodou o zrážkach zo mzdy.

Uvedené zrážky bude vykonávať Právne a personálne oddelenie, členovia ZO SLOVES predložia podpísané dohody o zrážkach zo mzdy k poslednému dňu v mesiaci, od ktorého sa má zrážka

vykonávať.

Získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO SLOVES do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy, vrátane písomného prehľadu o vykonaných zrážkach.

Článok 9

Zamestnávateľ môže prizvať predsedu ZV ZO SLOVES na poradu riaditeľa Úradu KSK.

Časť III. Pracovno-právne vzťahy

Článok 10

ZO SLOVES plne rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov KSK a zaväzuje sa napomáhať k riadnemu plneniu všetkých pracovných úloh, k upevneniu pracovnej disciplíny a pôsobiť na dodržiavanie všetkých ustanovení Pracovného poriadku KSK.

Článok 11

Sociálni partneri podporujú dodržiavanie princípov rodovej rovnosti a nediskriminácie, a zároveň princípov rovnosti príležitostí pre zamestnancov KSK, ako základné princípy politiky ľudských zdrojov v organizácii.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá Pracovný poriadok a každú jeho zmenu po predchádzajúcom súhlase ZV ZO SLOVES v zmysle § 84 ods. 1) Zákonníka práce. Zamestnávateľ prerokuje so ZV ZO SLOVES aj zistené porušenie Pracovného poriadku zamestnancami KSK.

Článok 13 Pracovný čas

Pracovný čas zamestnancov KSK je 37,5 hod. týždenne a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni. Prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní najviac 30 minút, a to v čase medzi 11.30 hod. a 13.30 hod., sa do tohto času nezapočítava. Na Úrade KSK je určený pružný pracovný čas a jeho rozvrhnutie bližšie upravuje Smernica č. 2/2016 o evidencii pracovného času a dochádzkovom systéme a Pracovný poriadok.

Článok 14 Dovolenka a krátanie dovolenky

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1) a 2) Zákonníka práce.

Predseda KSK v zmysle § 111 Zákonníka práce každoročne určuje po dohode so ZV ZO SLOVES čerpanie dovolenky na príslušný kalendárny rok.

Za deň dovolenky sa pri pružnom pracovnom čase považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

Krátanie dovolenky znamená, že zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej 60 dní v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa, síce vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok, ale z dôvodov uvedených v § 109 ods. 1) Zákonníka práce, sa mu dovolenka za kalendárny rok kráti nasledovne:

- a) za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu,
- b) za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu.

Za jeden neospravedlnene zameškaný pracovný deň zamestnávateľ bude krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden deň. V prípade viac po sebe nasledujúcich neospravedlnene zameškaných pracovných dní bude zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o dva dni za každý takýto deň. Neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Udelenie absencie doručí priamy nadriadený písomne na Právne a personálne oddelenie, ktoré absenciu následne nahlási do Sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Článok 15 Hromadné prepúšťanie

Pokiaľ zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov, ide o hromadné prepúšťanie.

Plánované prepúšťanie zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania a poskytne im potrebné informácie najmä o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

Článok 16 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné v zmysle § 76 ods. 1) Zákonníka práce:

ODSTUPNÉ	
Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa §63 ods. 1 písm. a) alebo b)	
ak pracovný pomer trvá:	
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	jeden priemerný mesačný zárobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	trojnásobok priemerného mesačného zárobku

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ okrem odstupného v zmysle § 76 ods. 2) Zákonníka práce ďalšie odstupné:

ODSTUPNÉ	ZÁKONNÍK PRÁCE	KOLEKTÍVNA ZMLUVA
Skončenie pracovného pomeru dohodou podľa §63 ods. 1 písm. a) alebo b)		
ak pracovný pomer trvá:		
menej ako 2 roky	jeden priemerný mesačný zárobok	-
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku	jeden priemerný mesačný zárobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	trojnásobok priemerného mesačného zárobku	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	štvornásobok priemerného mesačného zárobku	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo bez uvedenia dôvodu môže zamestnávateľ poskytnúť odstupné a to až do výšky uvedenej v bode 2 tohto článku.

Článok 17 Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, alebo predčasný starobný dôchodok, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce vo výške jedného priemerného mesačného zárobku, v prípade,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 18

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 19

Zmluvná mzda sa každoročne valorizuje k 1. januáru o výšku percenta, ktoré zodpovedá percentu uvedenom v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme na príslušný rok.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi dvakrát ročne motivačné ohodnotenie.

Časť IV.

Článok 20

Dôležité osobné prekážky v práci

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
 - aa) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - ab) na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
- b) Pri narodení dieťaťa zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia a späť.
- c) Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času:
 - ca) na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení,
 - cb) pri úraze,
 - cc) na vopred určené vyšetrenie alebo liečenie.
- d) Sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.
- e) Rodičovi, ktorý vychováva dieťa sám, poskytne zamestnávateľ do 16 roku veku dieťaťa jeden deň voľna v kalendárnom polroku. Zamestnanec dokladuje čestné prehlásenie, že je osamelý rodič, resp. rozsudok o pridelení dieťaťa do opatery pred čerpaním voľna.

Trvanie prekážok uvedených v písm. a) až d) zamestnanec preukazuje dokladom o existencii prekážky v práci, potvrdeným príslušným zdravotníckym, resp. sociálnym zariadením **najneskôr do 3 pracovných dní.**

f) Úmrtie rodinného príslušníka:

fa) 2 dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

fb) 1 deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

fc) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak

zamestnanec obstarával pohreb týchto osôb.

g) Príprava a účasť na vlastnej svadbe, alebo na svadbe vlastného dieťaťa, na jeden deň – pracovné voľno s náhradou mzdy, resp. dva dni, pokiaľ sa svadba koná cez pracovný týždeň.

Trvanie prekážok uvedených v písm. f) a g) zamestnanec preukazuje potvrdením od príslušného obecného úradu, mestskej časti, farského úradu, potvrdením z matriky a pohrebnej služby **bezprostredne po jeho obdržaní.**

h) Na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri znemožnení cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím.

i) Najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej dobe pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c) Zákonníka práce na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa – priameho nadriadeného zlučovať.

Trvanie tejto prekážky v práci zamestnanec preukazuje priepustkou potvrdenou zamestnávateľom, u ktorého sa uchádzal o prácu.

V prípade ostatných prekážok v práci predloží zamestnanec príslušný doklad na Právne a personálne oddelenie bezprostredne po ich uplynutí, najneskôr v posledný pracovný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom nastali prekážky v práci.

Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti je zamestnanec povinný doručiť zamestnávateľovi **do troch pracovných dní** po jeho obdržaní od príslušného lekára ak tomu nebránia závažné okolnosti, inak bez zbytočného odkladu po ich odpadnutí.

2. Prekážky v práci (pri pružnom pracovnom čase) na strane zamestnanca sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

3. Výnimkou sú prekážky v práci uvedené v písm. a) alebo c), ak tieto trvajú celý deň, t. j. zamestnanec neodpracuje ani len časť pracovnej zmeny. Zamestnancovi patrí v prípade takejto celodennej prekážky pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny určeného týždenného pracovného času zamestnanca, t.j. 7,5 hod.

Časť V.
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 21

V súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce a nasl. bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne neškodnú prácu.

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle Zákonníka práce právo výkonu kontroly ZO SLOVES nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov KSK ochrannými prostriedkami adekvátnymi k ich pracovnej náplni a eliminujúcimi možné ohrozenie v zmysle Smernice č. 5/2015 o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Časť VI.
**Sociálna starostlivosť o zamestnancov KSK a podniková politika
ústretová k rodine**

Článok 22

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov uvedených v Čl. 3 tejto Zmluvy sa povinne zriaďuje v zmysle zákona NR SR 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 sociálny fond (ďalej len „SF“). SF bude nárokováný v návrhu Rozpočtu KSK (Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu KSK tvoria súčasť Zmluvy – Príloha č. 1/a, Rozpočet sociálneho fondu Úradu KSK tvorí súčasť Zmluvy – Príloha č. 2/a).

Fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1%,
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5% súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu,
- d) zo zostatku fondu z predchádzajúceho roka.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne ZV ZO SLOVES na základe jeho písomného požiadania informáciu o stave čerpania a tvorby SF. V prípade, že sa SF nevyčerpá, prechádza jeho zostatok do nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 24

Zmluvné strany sa dohodli, že stravovanie je zabezpečené poskytnutím stravných lístkov. Pre rok 2021 je tvorba ceny stravného lístka uvedená v Prílohe č. 2/a Rozpočet sociálneho fondu Úradu KSK na rok 2021.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné lístky aj počas čerpania náhradného voľna a

riadnej dovolenky.

Zamestnávateľ v zmysle §152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým bude zabezpečovať stravovanie formou poskytovania stravných lístkov o predsedu a podpredsedov a bude prispievať na stravovanie vo výške 55% stravného lístka.

Článok 25

Zamestnávateľ a ZO SLOVES poskytnú zamestnancom KSK, ktorých pracovný pomer trvá min. 3 mesiace, finančný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu (SF) pri týchto príležitostiach:

- a) životné jubileum zamestnanca (pri dosiahnutí 30, 40, 60 roku života) 100 EUR,
- b) narodenie dieťaťa 300 EUR,
- c) vlastná svadba (žiadateľ predloží fotokópiu sobášneho listu) 200 EUR.

Príspevok podľa písm. a) je možné poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo životné jubileum. Písomné žiadosti o poskytnutie finančného príspevku podľa písm. b) a c) tohto článku predkladá Právnomu a personálnemu oddeleniu sám zamestnanec spolu s predložením príslušných dokladov, ktoré potvrdzujú nárok na výplatu peňažnej odmeny. Odmeny podľa písm. a) až c) tohto článku budú úmerne krátené pracovnému úväzku.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá min. 3 mesiace, benefičné poukážky, ktoré bude môcť použiť v širokej sieti zariadení na území celého Slovenska, ktoré ponúkajú služby v oblasti športu, kultúry a relaxu.

Článok 27

Zamestnávateľ bude v rámci svojich možností prispievať aj na ďalšie kultúrne a spoločenské akcie, spoločne organizované zamestnávateľom a ZO SLOVES – vrátane vstupeniek, nákladov na dopravu a nákladov na prípadné občerstvenie.

Článok 28

Zamestnávateľ a ZO SLOVES budú nápomocní pri preklenutí mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa nie vlastnou vinou dostal zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci, poskytnutím jednorazovej nenávratnej sociálnej výpomoci podľa Zásad pre používanie SF najviac jedenkrát v roku nasledovne:

- a) pri úmrtí zamestnanca alebo priameho rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené deti) max. sumou 300 EUR,
- b) pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca, trvajúcej dlhšie ako tri mesiace
 - ba) vo výške 100 EUR za prvé tri mesiace PN,
 - bb) vo výške 10 EUR za každý ďalší aj začatý mesiac, najviac však do výšky 190 EUR .

Poskytnutá sociálna výpomoc podľa písm. a) až b) tohto článku bude úmerne krátená pracovnému úväzku.

Článok 29

V záujme ďalšieho prehľbovania znalostí a zvyšovania kvalifikácie zamestnancov KSK bude zamestnávateľ podľa svojich potrieb a možností vysielat' zamestnancov KSK na krátkodobé kurzy, školenia a prednášky, ktorých obsah bude súvisieť s popisom pracovných činností zamestnanca KSK a uhradí prípadné poplatky spojené s ich účasťou.

Článok 30

Zamestnanec má nárok na pracovné voľno, ak je získanie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa v zmysle uzavretej dohody o zvýšení kvalifikácie. Zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno a náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku nasledovne :

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky a maturitnej skúšky,
- d) štyridsať dní súhrnne na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,
- e) 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

Tento článok sa nevzťahuje na zamestnancov KSK s dosiahnutým vysokoškolským vzdelaním II. stupňa.

Článok 31

Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ v rámci sociálnej starostlivosti o zamestnancov KSK uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu v zmysle zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a umožní tak účasť zamestnancov KSK a podpredsedov na doplnkovom dôchodkovom sporení v zmysle Zásad doplnkového dôchodkového sporenia, ktoré sú Prílohou č. 3/a Zmluvy.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 32

Pomoc a podpora zamestnancov KSK a ich rodín je chápaná ako jedna zo sfér podpory rovnosti príležitostí zamestnancov v pracovnej oblasti, všetky opatrenia možno zároveň charakterizovať aj ako opatrenia na podporu rodovej rovnosti, resp. rovnosti príležitostí. Ide o opatrenia, ktoré sú prorodinné a podporujú aj rodovú rovnosť zároveň. Ide o tieto ustanovenia:

- a) finančné príspevky pri narodení dieťaťa a životnom jubileu – Čl. 25 tejto Zmluvy,
- b) podujatia v rámci športovej, rekreačno-rehabilitačnej starostlivosti a kultúrnej činnosti – Čl. 26, 27 tejto Zmluvy,
- c) pomoc pre zamestnancov KSK a ich rodinných príslušníkov v zložitých životných situáciách – Čl. 28 tejto Zmluvy,

- d) podpora odborného vzdelávania a profesijného a kariérneho rozvoja zamestnancov KSK – Čl. 29, 30 tejto Zmluvy.

Článok 33

Táto Zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

Článok 34

Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch k Zmluve postupovať ako pri jej uzatváraaní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto Zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana, a to v písomnej forme. Druhá strana je povinná do 15 kalendárnych dní sa k návrhu vyjadriť.

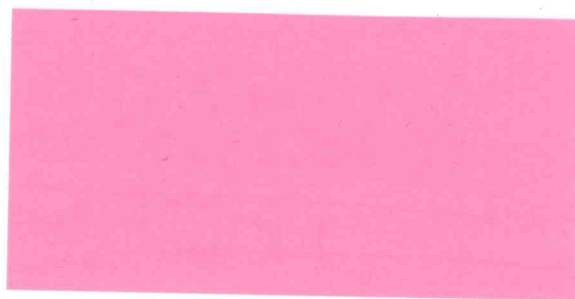
Článok 36

Táto Zmluva je platná dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami a účinná od 1.1.2021 do 31.12.2021.

V Košiciach dňa 17.12.2020



Dipl.-Kfm. Ing. Michal Demo
predseda ZO SLOVES ÚRADU KSK



Ing. Rastislav Trnka
predseda KSK

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu Úradu KSK na rok 2021

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
2. Fond tvorí zamestnávateľ za účelom realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok II.

Tvorba fondu

1. Fond sa tvorí ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1,0 % zo základu podľa článku III. bod 3.,
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu podľa článku III. bod 3.,
 - c) ďalších zdrojov, ktorými sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu,
 - d) zostatku fondu z predchádzajúceho roka.

Článok III.

Hospodárenie s fondom

1. Pre hospodárenie s fondom vypracuje Odbor financií Úradu KSK vlastný orientačný rozpočet. Výška skutočných výdavkov z fondu je závislá od skutočného plnenia prídeltov do fondu. Výška skutočných výdavkov v rámci jednotlivých rozpočtových položiek fondu sa môže líšiť od pôvodného plánu aj v prípade, ak čerpanie ostatných rozpočtových položiek nebude potrebné v pôvodne plánovanom rozsahu.
2. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.
3. Fond tvorí zamestnávateľ mesačne. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
4. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy.
5. Zúčtovanie finančných prostriedkov fondu vykoná Odbor financií Úradu KSK do 31. januára nasledujúceho roka.
6. Prostriedky fondu spravuje Odbor financií Úradu KSK.
7. Podklady pre vyplatenie príspevkov z fondu, pre ich zdanenie a následne zaúčtovanie zabezpečuje Právne a personálne oddelenie Úradu KSK.
8. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok IV.

Použitie fondu

1. Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu aj príspevky v rozsahu uvedenom v tomto článku.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov poskytnutím stravných lístkov.
3. Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá minimálne tri mesiace, poukážku, ktorú bude môcť zamestnanec použiť v širokej sieti zariadení ponúkajúcich služby v oblasti športu, kultúry a relaxu.
4. Zamestnávateľ bude v rámci svojich možností prispievať na výdavky spojené s konaním kultúrnych a spoločenských akcií organizovaných zamestnávateľom a ZO SLOVES Úradu KSK.
5. Zamestnancom Úradu KSK, ktorí absolvujú PCR testovanie na ochorenie COVID-19, zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu náklady preukázateľne vynaložené na najviac dve PCR testovania za kalendárny rok, a to po predložení dokladu o úhrade (faktúra alebo pokladničný doklad).
6. Zamestnávateľ poskytne jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc pri:
 - a) narodení dieťaťa zamestnanca alebo osvojení dieťaťa zamestnancom vo výške 300 EUR,
 - b) úmrtí manžela, manželky a nezaopatreného dieťaťa zamestnanca vo výške 300 EUR,
 - c) dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca, trvajúcej dlhšie ako tri mesiace:
 - vo výške 100 EUR za prvé tri mesiace práceneschopnosti,
 - vo výške 10 EUR za každý ďalší celý kalendárny mesiac práceneschopnosti, najviac však 190 EUR.
 - d) zvláštnych príležitostiach:
 - vo výške 100 EUR pri dosiahnutí 30. roku života zamestnanca,
 - vo výške 100 EUR pri dosiahnutí 40. roku života zamestnanca,
 - vo výške 100 EUR pri dosiahnutí 60. roku života zamestnanca,
 - vo výške 200 EUR pri vlastnej svadbe.
7. Príspevky poskytnuté z fondu budú úmerne krátené pracovnému úväzku.
8. Sociálna výpomoc sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca adresovanej Právnomu a personálnemu oddeleniu Úradu KSK po zaevidovaní žiadosti v podateľni Úradu KSK.
9. K žiadosti je potrebné predložiť tieto doklady:
 - sobášny list v prípade vlastnej svadby,
 - rodný list v prípade narodenia dieťaťa v termíne do troch mesiacov od dátumu narodenia dieťaťa, resp. rozhodnutie príslušného orgánu o zverení alebo osvojení dieťaťa, pričom pre poskytnutie sociálnej výpomoci je rozhodujúci dátum narodenia dieťaťa, resp. dátum osvojenia dieťaťa,
 - úmrtný list v prípade úmrtia vyššie spomenutých rodinných príslušníkov.
10. Príspevky zamestnávateľa z fondu nad rámec platnej legislatívy budú poskytnuté zamestnancom, ktorých pracovný pomer trvá minimálne tri mesiace.

Článok V.
Záverečné ustanovenia

1. Oslobodenie od dane z príjmov fyzických osôb sa vzťahuje na tú sociálnu výpomoc z fondu, ktorá sa poskytuje zamestnancovi z nižšie uvedených dôvodov:
 - a) úmrtie blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca (príbuzný v priamom rade: manžel, manželka, nezaopatrené deti),
 - b) odstraňovanie alebo zmiernenie následkov živelných udalostí (povodeň, záplava, víchrica, úder blesku, požiar, krupobitie, zosuv pôdy),
 - c) dočasná práceneschopnosť zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia, t. j. bude trvať viac ako 183 dní súvisle.
3. Od dane z príjmov fyzických osôb je oslobodený aj príspevok na stravovanie zamestnanca.
4. Od dane z príjmov fyzických osôb je oslobodené aj použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom a ich rodinným príslušníkom. Oslobodenie sa nevzťahuje len na používanie vlastných zariadení, ale aj cudzích zariadení, ktoré nie sú vo vlastníctve zamestnávateľa, ale ich využíva na základe zmluvy s ich vlastníkom.
5. Ostatné príspevky z fondu sú zdaniteľným príjmom v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, ktorý zakladá odvodovú povinnosť do sociálnej a zdravotnej poisťovne.
6. Neoddeliteľnou súčasťou týchto zásad je Rozpočet sociálneho fondu Úradu KSK na rok 2021.
7. Akékoľvek zmeny alebo doplnky týchto zásad možno vykonať len so súhlasom predsedu ZO SLOVES Úradu KSK a predsedu KSK.
8. Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňa 01. 01. 2021.

V Košiciach, dňa 17.12.2020



Dipl.-Kfm. Ing. Michal Demo
predseda ZO SLOVES Úradu KSK



Ing. Rastislav Trnka
predseda KSK

Rozpočet sociálneho fondu Úradu KSK na rok 2021

Použitie sociálneho fondu (ďalej len „fond“) je spracované v zmysle Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu Úradu KSK na rok 2021 vrátane ich dodatkov a tvorí ich neoddeliteľnú súčasť.

1) Tvorba fondu v zmysle článku 22 Kolektívnej zmluvy

Povinný prídelenie do fondu vo výške 1,0 % zo súhrnu hrubých miezd	33 000 €
Ďalší prídelenie do fondu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd	16 500 €
Dary, dotácie a príspevky do fondu	0 €
Zostatok fondu z predchádzajúceho roka (2020)	13 000 €
SPOLU	62 500 €

2) Cenová kalkulácia stravných lístkov v zmysle článku 24 Kolektívnej zmluvy

Zamestnávateľ (55% zo 5,10 €)	2,80 €
Fond	0,80 €
Zamestnanec	0,40 €
SPOLU	4,00 €

3) Použitie fondu v zmysle článkov 24 až 28 Kolektívnej zmluvy

Stravné lístky pre zamestnancov Úradu KSK	40 000 €
Nenávratná sociálna výpomoc	6 000 €
PCR testovanie zamestnancov Úradu KSK na ochorenie COVID-19	9 000 €
Kultúrne a spoločenské akcie	1 500 €
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	6 000 €
SPOLU	62 500 €

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom jeho podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňa 01. 01. 2021.

V Košiciach

17. 12. 2020



Dipl.-Kfm. Ing. Michal Demo
predseda ZO SLOVES Úradu KSK



Ing. Rastislav Trnka
predseda KSK

Zásady poskytovania príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

Predseda Košického samosprávneho kraja podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ustanovuje:

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

1. Zásady poskytovania príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „zásady“) sú záväzným interným predpisom Košického samosprávneho kraja (ďalej len „KSK“) a vzťahujú sa na zamestnancov a podpredsedov KSK.
2. Zásady upravujú výšku príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej aj „príspevok“) a pravidlá jeho poskytovania.

Článok II.

Stanovenie výšky príspevku zamestnávateľa

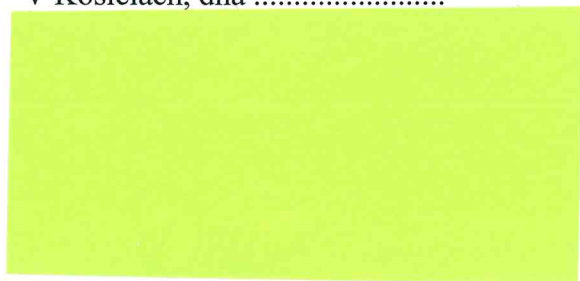
1. Výška mesačného príspevku zamestnávateľa pre zamestnancov a podpredsedov KSK je 40 EUR.
2. Nárok na príspevok vzniká, ak má uzatvorenú účastnícku zmluvu a uhradza minimálne štvrtinu výšky príspevku zamestnávateľa:
 - a) zamestnancovi od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola uzavretá pracovná zmluva alebo došlo k jej zmene podľa bodu 4 tohto článku,
 - b) podpredsedovi odo dňa zvolenia.
3. Výška príspevku sa znižuje:
 - a) na 20 EUR, ak má zamestnanec pracovný pomer na kratší pracovný čas než je ustanovený pracovný čas a zároveň v rozsahu aspoň polovice ustanoveného pracovného času, odo dňa uvedeného v bode 2 tohto článku,
 - b) na 20 EUR, ak za daný kalendárny mesiac zamestnanec odpracuje menej ako polovicu ustanoveného pracovného času z dôvodu pracovnej neschopnosti alebo ošetrenia člena rodiny.
4. Nárok na príspevok zaniká:
 - a) nástupom zamestnanca na materskú alebo rodičovskú dovolenku,
 - b) zamestnancovi, ktorý má pracovný pomer na kratší pracovný čas v rozsahu menej ako polovicu ustanoveného týždenného pracovného času,
 - c) zamestnancovi, ktorý je poberateľom starobného dôchodku na základe rozhodnutia o priznaní starobného dôchodku,
 - d) zánikom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnanca alebo podpredsedu KSK,
 - e) zánikom účasti zamestnávateľa na doplnkovom dôchodkovom sporení,
 - f) skončením pracovného pomeru zamestnanca,
 - g) skončením vykonávania funkcie podpredsedu KSK,

h) smrťou zamestnanca alebo podpredsedu KSK.

**Článok III.
Záverečné ustanovenia**

Zásady nadobúdajú účinnosť dňa 01. 01. 2021.

V Košiciach, dňa 17.12.2020



Dipl.-Kfm. Ing. Michal Demo
predseda ZO SLOVES Úradu KSK



Ing. Rastislav Trnka
predseda KSK