

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Evid. č.:	UGR-2023/1534-13598			Vydanie:	
Platnosť od:	01.01.2024 do 31.12.2024			Vypracoval :	Dátum: 22.12.2023
Nahrádza dokument:		Označenie Súboru:			Meno: Ing. Katarína Vargová
Počet strán celkom / počet príloh	11/1				podpis: v. r.
Pripomenkoval:	Dátum: 28.12.2023			Uzatvorená medzi: Správa ciest KSK a ZV IOZ pri Správe ciest KSK	Dátum: 07.02.2024
	Meno: Ing. Denisa Dióssyová JUDr. Viktória Fek				Meno: Ing. Peter Vaľko Tomáš Juhász Eva Uharčeková Mgr. Peter Bevilagua
	Podpis: v. r.				Podpis: v. r.
Dátum	Názov zmeny			Platnosť od	

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2024	identifikačný znak: KZ 2024
---	--	---

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok 2024 uzatvárajú zmluvné strany

Správa ciest Košického samosprávneho kraja

konajúca: Ing. Petrom Val'kom, povereným riadením organizácie SC KSK (ďalej v texte len „zamestnávateľ“)

a

Rada predsedov základných organizácií Integrovaného odborového zväzu pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja zastúpená:

Tomášom Juhászom – predsedom a Evou Uharčekovou - podpredsedom Rady predsedov základných organizácií Integrovaného odborového zväzu pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja (ďalej v texte len „RP ZO IOZ“ alebo „odborová organizácia“)

a

Základná organizácia Závodného výboru Integrovaného odborového zväzu pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja v Michalovciach zastúpená:

Mgr. Petrom Bevilaguom – predsedom Základnej organizácie Závodného výboru Integrovaného odborového zväzu pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja v Michalovciach (ďalej v texte len „ZV IOZ“ alebo odborová organizácia)

túto Kolektívnu zmluvu Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok 2024 v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v spojitosti 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 obdobie 1.1.2023 do 31.8.2024 (ďalej v texte len „KZ vyššieho stupňa“).

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok 2024 (ďalej v texte len „KZ“) s cieľom zabezpečiť sociálny zmier, koncepčný rozvoj Správy ciest Košického samosprávneho kraja (ďalej v texte len „SC KSK“) vo všetkých oblastiach jej činnosti, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov, zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme pre všetkých zamestnancov SC KSK bez ohľadu na to, či sú odborovo organizovaní. Zmluvné strany využívajú zásady kolektívneho rokovania a rešpektujú vzájomne práva a povinnosti.
2. Túto KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhu na zmenu sa začne rokovať bez odkladu od podania písomného podnetu. Dohodnutá zmena KZ bude prijatá písomným dodatkom k tejto KZ.

Zmena: 0	Platí od: 1.1.2024 do: 31.12.2024	Strana 2 / 11
----------	-----------------------------------	---------------

 <p>SPRÁVA CIEST KOŠICKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA</p>	KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2024	identifikačný znak: KZ 2024
---	--	--

3. Táto KZ neupravuje vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom založené na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
4. Zmluvné strany uchovávajú túto KZ do 31.12.2034.

Článok 2

Povinnosti zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov, platnej KZ vyššieho stupňa, z tejto KZ, a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie odborovej organizácie informovať o svojej hospodárskej, ekonomickej situácii a ďalej sa zaväzuje prizývať zástupcov odborovej organizácie na svoje zasadnutia, ktorých predmetom rokovania budú otázky týkajúce sa opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti práce, úpravy pracovného času, starostlivosti o zamestnancov, pracovných podmienok zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov so znením KZ. Kolektívna zmluva je uložená na oddelení ľudských zdrojov u zamestnávateľa, v agende príslušného výboru ZO IOZ a dostupná aj na intranete.

Článok 3

Prerokovanie

1. Na žiadosť jednej zo zmluvných strán sa pred zaujatím písomného stanoviska uskutoční spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a odborovej organizácie na podrobnejšie zdôvodnenie a objasnenie navrhovaného opatrenia.

Článok 4

Právo na informácie

1. Zamestnávateľ jedenkrát ročne informuje odborovú organizáciu:
 - o svojej hospodárskej a finančnej situácii,
 - o počte zamestnancov a o priemernom evidenčnom počte zamestnancov,
 - o zásadných otázkach rozvoja svojej činnosti,
 - o výsledkoch kontrol, vykonaných príslušnými orgánmi v oblasti pracovno-právnej, sociálnej a BOZP,
 - o skutočnostiach, nevyhnutných pre kolektívne vyjednávanie a kontrolu plnenia kolektívnej zmluvy,

Forma informovania môže byť písomná alebo prizvaním na rokovanie.

Zmena: 0	Platí od: 1.1.2024 do: 31.12.2024	Strana 3 / 11
----------	-----------------------------------	---------------

2. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najneskôr dva mesiace vopred o plánovanom prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.
3. Odborová organizácia poskytne zamestnávateľovi pre účely plnenia jeho povinnosti vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov na požiadanie informáciu o počte svojich členov.

Článok 5 Kontrolná činnosť

1. Kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ vykoná v zmysle ustanovenia § 239 Zákonníka práce odborová organizácia na základe písomného poverenia.
2. Odborová organizácia o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti bude zamestnávateľa informovať päť pracovných dní vopred vrátane mien osôb, ktoré ju vykonajú.
3. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote päť pracovných dní po skončení kontroly.

Článok 6 Podmienky činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ poskytne zástupcovi zamestnancov pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeho účasť na vzdelávaní v zmysle § 138 ods. 1 Zákonníka práce.
Požiadavky za odborovú organizáciu včas predkladá predseda odborovej organizácie na schválenie generálnemu riaditeľovi SC KSK.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, a to výlučne predsedovi príslušnej základnej organizácie IOZ, resp. v prípade jeho dlhodobej práceneschopnosti ním poverenému zástupcovi, pracovné voľno s náhradou mzdy, a to v rozsahu maximálne 4 hodiny mesačne. Zamestnávateľ po posúdení predloženej žiadosti môže zástupcov zamestnancov uvoľniť na rokovanie vyšších orgánov IOZ (prekážka v práci s náhradou mzdy).
3. Predseda príslušnej základnej organizácie IOZ je povinný minimálne 5 pracovných dní pred jeho plánovaným čerpaním písomne oznámiť zamestnávateľovi predpokladaný dátum a čas čerpania pracovného voľna poskytovaného v zmysle bodu 2 tohto článku.
4. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Ak pri kontrole zamestnávateľ zistí, že pracovné voľno v zmysle bodu 2 tohto článku je využívané na iný účel ako ten, na ktorý bolo poskytnuté, zamestnávateľ bude postupovať v

Zmena: 0

Platí od: 1.1.2024 do: 31.12.2024

Strana 4 / 11

- zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce. Náhrada mzdy v takom prípade zamestnancovi nepatrí.
6. V prípade, ak zamestnanec nesplnením povinnosti podľa bodu 3 znemožní zamestnávateľovi výkon kontroly čerpania takto poskytnutého voľna, bude sa jeho neprítomnosť na pracovisku považovať za neospravedlnenú absenciu.
 7. Pre účely konania členských schôdzí zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii zasadaciu miestnosť v nevyhnutnom rozsahu, na požiadanie a bezodplatne, ak mu to prevádzkové možnosti umožňujú.
 8. Zamestnávateľ po predchádzajúcej dohode s odborovou organizáciou umožní členom Integrovaného odborového zväzu, príp. ďalším pozvaným vstup do priestorov zamestnávateľa za účelom plnenia úloh v súvislosti s odbormi. Odborová organizácia je povinná vopred oznámiť zamestnávateľovi: zoznam osôb, termín stretnutia, účel stretnutia, príp. ďalšie skutočnosti, potrebné na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia.

Článok 7 Skončenie pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Článok 8 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 podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ navýši priznané odchodné o ďalší jednonásobok funkčného platu zamestnancovi, ktorý odpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa 20 a viac rokov.
3. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 9 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37 a ½ hodiny týždenne. Úprava pracovného času je zakotvená v internej norme zamestnávateľa.
2. Na pracoviskách riaditeľstva sa uplatňuje pružný pracovný čas. Jeho úprava je uvedená v Metodickom postupe pri uplatňovaní pružného pracovného času na riaditeľstve u zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ môže znova predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác v zaradení pomocný cestný robotník alebo obdobnom pracovnom zaradení pri vytvorení pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v rámci projektov zastrešených úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.
4. V prípade uplatnenia pružného pracovného času bude zamestnávateľ pri vyšetrení/ošetrovaní alebo sprevádzaní rodinného príslušníka na vyšetrenie/ošetrovanie zamestnancovi započítavať prekážky v práci v rozsahu zodpovedajúcom priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca (t.j. 7,5 hod. pri plnom úväzku), ak bude zdravotníckym zariadením potvrdené trvanie tejto prekážky v práci „celý deň“ (pokiaľ zamestnanec nepožiadá o iný postup).
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon verejných funkcií v zmysle § 137 ods. 2 Zákonníka práce v rozsahu nevyhnutne zasahujúcom do ich pracovného času v súlade s možnosťami podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy (funkčným platom).

Článok 10

Dovolenka

1. 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.

Článok 11

Nárast platov

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platná od 1.9.2023 je uvedená v prílohe č. 4 Nariadenia vlády 296/2022 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení účinnom od 1.9.2023.

Článok 12

Plat zamestnanca

1. V zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení zamestnávateľ určuje tarifný plat zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo

Zmena: 0

Platí od: 1.1.2024 do: 31.12.2024

Strana 6 / 11

- manipulačné s prevahou fyzickej práce v platovej tarife 14. platového stupňa platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
2. Súčasťou funkčného platu zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené príslušným orgánom verejného zdravotníctva do 3. kategórie rizikových prác, je platová kompenzácia za sťažený výkon práce vo výške 11,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
 3. Za pracovné zásluhy poskytne zamestnávateľ v súlade s § 20 ods. 1, písm. c) Zákona č. 553/2003 Z. z. odmenu za jeho pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku:
 - a) ak zamestnanec odpracoval k prvému dňu v mesiaci, v ktorom dovŕšil životné jubileum menej ako 1 rok, patrí mu odmena vo výške 10 % jeho funkčného platu, platnému ku dňu, kedy životné jubileum dovŕšil,
 - b) ak zamestnanec odpracoval k prvému dňu v mesiaci, v ktorom dovŕšil životné jubileum 1 rok a viac, avšak menej ako 5 rokov, patrí mu odmena vo výške 25 % jeho funkčného platu, platného ku dňu, kedy životné jubileum dovŕšil,
 - c) ak zamestnanec odpracoval k prvému dňu v mesiaci, v ktorom dovŕšil životné jubileum 5 rokov a viac, avšak menej ako 10 rokov, patrí mu odmena vo výške 50 % jeho funkčného platu, platného ku dňu, kedy životné jubileum dovŕšil.

Výška odmeny sa zaokrúhľuje na celé EUR nahor.

d) Ak zamestnanec odpracoval k prvému dňu v mesiaci, v ktorom dovŕšil životné jubileum viac ako 10 rokov, patrí mu odmena vo výške 100 % jeho funkčného platu, platnému ku dňu, kedy životné jubileum dovŕšil.

Odmena v zmysle bodu 3a), 3b), 3c) a 3d) je splatná vo výplatnom termíne, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom zamestnanec dovŕšil životné jubileum.

Článok 13

Výplata miezd

1. Zamestnávateľ vypláca mzdy len spôsobom dohodnutým so zamestnancom, spravidla bezhotovostným prevodom.
2. Mzda je splatná mesačne pozadu. Výplatné termíny sa v roku 2024 stanovujú na:
15.01.2024, 15.02.2024, 15.03.2024, 15.04.2024, 15.05.2024, 14.06.2024, 15.07.2024, 15.08.2024, 13.09.2024, 15.10.2024, 15.11.2024, 13.12.2024.

Článok 14

Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti, výška náhrady príjmu od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 50 % denného

vymeriavacieho základu zamestnanca, od 4. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 15

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) vo výške 2 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, t. j. z príjmu zúčtovaného na výplatu (t. j. z vymeriavacieho základu na sociálne poistenie nelimitovaného) každého zamestnanca, ktorý uzatvoril zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. S účinnosťou od 1.4.2024 zamestnávateľ prehodnotí možnosť úpravy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie.

Článok 16

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ je v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. v platnom znení v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci (ďalej len „BOZP“) a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných pracovných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Každý zamestnanec sa môže na intranetovej stránke zamestnávateľa oboznámiť s internými normami v oblasti BOZP, ktorými sa riadi zamestnávateľ.

Článok 17

Sociálny fond

1. Sociálny fond v r. 2024 bude tvorený povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. v platnom znení. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade s cit. zákonom.
2. Rozpočet sociálneho fondu a jeho použitie na rok 2024 tvorí prílohu 1 tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 18

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Zamestnávateľ poskytuje:

stravovacie poukážky v elektronickej forme alebo finančný príspevok na stravovanie. Forma zabezpečenia stravovania u zamestnávateľa je upravená v internom predpise zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa ods. 1 tohto článku vo výške 4,29 € na jednu stravovaciu poukážku/resp. poskytne finančný príspevok na stravovanie v rovnakej sume v období od 01.01.2024 do 31.12.2024.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovacie poukážky/resp. finančný príspevok na stravovanie aj počas čerpania dovolenky.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi poskytnutie ďalšej stravovacej poukážky/resp. finančného príspevku na stravovanie, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.
5. Zamestnávateľ poskytne stravovanie za rovnakých podmienok ako v bode 4 tohto článku aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť na pracovisku mimo vopred schváleného rozpisu pracovných zmien.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovaciu poukážku/resp. finančný príspevok na stravovanie aj na deň, keď zamestnanec bezpríspevkovo daruje krv a predloží zamestnávateľovi doklad o tejto skutočnosti.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednu stravovaciu poukážku/resp. finančný príspevok aj na deň, kedy mu umožnil pracovať z domu, tzv. „homeoffice“ za predpokladu dodržania predpisov s tým súvisiacich.

Článok 19

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

1. Pri úprave pracovných podmienok žien a mužov starajúcich sa o deti bude zamestnávateľ postupovať v súlade s § 160 a nasl. Zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení.

Článok 20

Iné výhody, sociálna politika

1. Zamestnávateľ umožní za odplatu poskytnutie strojov, dopravných prostriedkov a zariadení zamestnávateľa pre súkromné potreby zamestnancov v zmysle platnej internej normy vydanej po prerokovaní s odborovou organizáciou.

Článok 21

Sťažnosti a spory

1. Všetky spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami týkajúce sa tejto KZ sa budú riešiť kolektívnym vyjednávaním poverených zástupcov z každej strany, najneskôr do 30 dní od

Zmena: 0

Platí od: 1.1.2024 do: 31.12.2024

Strana 9 / 11

doručenia oznámenia - podnetu druhej strane, resp. od vzniku sporu. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, resp. platnými právnymi predpismi.

2. Individuálne sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo vykonania KZ ohľadne plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, rieši zamestnávateľ a odborová organizácia.
3. Ak nedôjde k vyriešeniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, má tento právo vymáhať svoj nárok súdnou cestou.
4. Postupom uvedeným v ods. 2 – 3 tohto článku nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

Článok 22

Záverečné ustanovenia

1. Plnením záväzkov tejto KZ uznávajú zmluvné strany svoju spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmiernia.
2. Kontrolu plnenia nárokov zamestnancov stanovených touto KZ vykonávajú zástupcovia zmluvných strán jedenkrát ročne.
3. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. O tomto návrhu je druhá strana povinná rokovať. Rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ sa uskutočňuje v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. v platnom znení, tak ako o KZ.
4. Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zmluvných strán.
5. Dodatky a prílohy prijaté zmluvnými stranami k tejto KZ majú tú istú záväznosť a dôsledky ako táto KZ.
6. Pri príprave KZ na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky prístupné sociálno-ekonomické informácie.
7. KZ je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej obsahu.
8. Táto KZ je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach. Každá zmluvná strana dostane po jednom vyhotovení.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že uzavretím tejto kolektívnej zmluvy sa zároveň zosúladiť právny a skutkový stav vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami od 1.1.2024 do nadobudnutia účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2024, teda vyššie uvedené vzťahy, ktoré

 <p>SPRÁVA CIEST KOŠICKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA</p>	<p>KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2024</p>	<p>identifikačný znak: KZ 2024</p>
---	---	--

vznikli od 1.1.2024 do nadobudnutia účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2024 sa riadia kolektívnou zmluvou na rok 2024.

V Košiciach, dňa 07.02.2024.

Zmena: 0	Platí od: 1.1.2024 do: 31.12.2024	Strana 11 / 11
----------	-----------------------------------	----------------

Tento dokument je duševným majetkom SC KSK.
Rozmnožovanie, vrátane výpiskov ako aj poskytnutie druhej strane nie je povolené!

Článok 1 Tvorba fondu

1. Sociálny fond v podmienkach Správy ciest KSK sa tvorí v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024.

2. Sociálny fond v r. 2024 bude tvorený povinným prídélom vo výške 1 % a ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 2 Rozpočet fondu

Zostatok z roku 2023 (účtovný k 31.12.2023)	24.413,00 €
Povinný a ďalší prídél na rok 2024 (predpoklad):	92.350,00 €

ROZPOČET SPOLU (predpoklad):	116.763,00 €

Článok 3 Použitie fondu

Zamestnávateľ používa sociálny fond na zabezpečenie týchto činností:

a) závodné stravovanie:

V období od 01.01.2024 do 31.12.2024 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,75 € na jednu stravovaciu poukážku, na ktorú má nárok zamestnanec v zmysle KZ na rok 2024. Ak si zamestnanec pre r. 2024 zvolil finančný príspevok na stravné, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,75 €, ak mu vznikne nárok.

b) služby na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov:

Zamestnávateľ zabezpečí zo sociálneho fondu pre zamestnancov poukážky na služby a tovary na zabezpečenie regenerácie pracovnej sily zamestnancov v hodnote 80,00 € s tým, že zamestnanec si individuálne zvolí z ponúkaných možností pre neho najúčelnejšiu formu regenerácie.

Podmienky pre poskytnutie poukážok:

Nárok na poskytnutie poukážok má zamestnanec, ktorý:

1. je v pracovnom pomere a v evidenčnom stave u zamestnávateľa od 01.01.2024 do 31.12.2024 aspoň 11 mesiacov, jeho pracovný pomer k 1.12.2024 naďalej trvá, a zároveň:

2. za obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2024 nie je práceneschopný viac ako 650 hodín (zamestnanci, ktorých týždenný pracovný čas je kratší ako 37,5 hodín, nesmú za obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2024 z dôvodu práceneschopnosti vynechať uvedený počet hodín príslušne znížený podľa ich úväzku).

Do hodín práceneschopnosti sa nezapočítava trvanie práceneschopnosti zamestnanca z dôvodu pracovného úrazu, ku ktorému došlo bez jeho zavinenia.

Nárok na poskytnutie poukážky má aj zamestnankyňa/zamestnanec, ktorá/ktorý:

1. nie je v evidenčnom stave u zamestnávateľa od 01.01.2024 do 31.12.2024 nepretržite z dôvodu, že je na materskej alebo rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce alebo na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce alebo z dôvodu uvoľnenia na výkon verejnej funkcie, a zároveň

2. počet hodín materskej/rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce, príp. uvoľnenie na výkon verejnej funkcie za obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2024 nepresiahne 650 hodín, a zároveň

3. za obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2024 nie je práceneschopný viac ako 650 hodín.

Počet hodín uvedených v bodoch 2. a 3. sa pri posudzovaní nárokov zamestnancov s týždenným pracovným časom kratším ako 37,5 hodín zmenší pomerným spôsobom.

V prípade, že zamestnanec nemá záujem o poukážku na relaxačné a regeneračné služby, písomne oznámi zamestnávateľovi túto skutočnosť v termíne do 30.09.2024.

c) Zamestnávateľ môže poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc v prípadoch:

1. dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca z dôvodu závažného pracovného úrazu s ťažkou ujmom na zdraví zamestnanca – zamestnancovi vo výške 150,00 €,

2. pri úmrtí zamestnanca pozostalým rodinným príslušníkom – vo výške 150,00 €.

Za rodinného príslušníka sa pre tento účel považujú: manžel/manželka, príp. deti, príp. rodičia zosnulého zamestnanca.

Príspevok sa poskytuje v poslednej zúčtovanej mzde zosnulého.

d) Zamestnávateľ zabezpečí ďalšiu časť podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov na pracovisku, a to:

Poskytnutím príspevku na stravovanie zamestnancov v prípade mimoriadnej situácie v súvislosti s údržbou ciest v celkovej obmedzenej výške, maximálne 2.000,00 € ročne, a to takto:

1. príspevok sa poskytne výlučne vo forme poskytnutia stravy a nápojov na pracovisku, a to tým zamestnancom, ktorí sa podieľajú aktívne na výkone prác, súvisiacich s mimoriadnou situáciou,

2. o poskytnutí/neposkytnutí príspevku a jeho výške rozhodne riaditeľ organizácie, príp. ním poverený zástupca bez predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov.

e) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok vo výške 8,00 €/noc na ubytovanie v rekreačnom zariadení zamestnávateľa za predpokladu, že zamestnanec si tento pobyt objednal a pobytu sa zúčastnil v zmysle organizačnej smernice zamestnávateľa o používaní rekreačných zariadení. Finančný príspevok sa poskytne vo výplatnom termíne nasledujúcom po mesiaci, v ktorom sa pobyt uskutočnil.

V prípade pobytu organizovaného zamestnávateľom v zmysle organizačnej smernice o používaní rekreačných zariadení (napr. pracovné stretnutie, porada, atď.) sa tento príspevok zamestnancom neposkytuje.

Maximálna výška príspevku zo sociálneho fondu poskytnutá na tento účel činí 3.000,00 €.

V prípade, že sa rozpočet fondu zníži, použitie fondu sa úmerne zníži v poradí:

1. príspevok na ubytovanie v rekreačnom zariadení,
2. služby na regeneráciu pracovnej sily,
3. závodné stravovanie.

Ďalšie prerokovanie s odborovou organizáciou už nie je potrebné.

Článok 4 Záverečné ustanovenie

1. Výkonom dozoru nad sociálnou agendou a starostlivosťou o zamestnancov Správy ciest KSK sú poverení: Rada predsedov IOZ pri Správe ciest KSK a Základná organizácia ZV IOZ pri SC KSK v Michalovciach, ktorí súčasne zabezpečujú kontrolu dodržiavania ustanovení týchto zásad.

2. Priebežnú informáciu o tvorbe, čerpaní a aktuálnom zostatku sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ orgánom IOZ pri Správe ciest KSK najmenej raz ročne. Plnenia v prospech zamestnancov, poskytované z prostriedkov fondu – s výnimkou príspevku na závodné stravovanie a sociálnej výpomoci zamestnancovi podľa ods. c/ bodu 1 článku 3 za podmienky, že nepretržité trvanie s úrazom súvisiacej dočasnej pracovnej neschopnosti trvalo viac ako 6 mesiacov.

Pre zmeny a doplnky týchto zásad platia rovnaké ustanovenia ako pre zmeny a doplnky Kolektívnej zmluvy, pričom postup upravuje Článok 22 KZ - Záverečné ustanovenia.