



Mesto
Prešov

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025

Strana
1/13

Zmluvné strany

Mesto Prešov, Hlavná 73, 080 01 Prešov, zastúpené Ing. Františkom Olhom,
primátorom mesta Prešov (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Závodný výbor základnej organizácie Slovenského odborového zväzu
verejnej správy a kultúry pri Mestskom úrade v Prešove**
(ďalej len „ZV ZO SLOVES“), zastúpený

Mgr. Petrom Kulanom, predsedom ZV ZO SLOVES

uzavreli túto

Kolektívnu zmluvu 2025

 Mesto Prešov	KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025	
		Strana 2/13

Obsah

Časť I. Všeobecné ustanovenia 3

Časť II. Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov 3

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy 4

Časť IV. Mzdové podmienky 9

Časť V. Sociálna oblasť 11

Časť VI. Záverečné ustanovenia 12

Príloha č. 1 Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2025

 Mesto Prešov	KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025	Strana 3/13
--	-------------------------------	----------------

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Na zabezpečenie oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov mesta Prešov (ďalej len „zamestnanci“) a na zlepšenie podmienok pri výkone práce vo verejnom záujme uzatvára zamestnávateľ v súlade s § 3a ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v spojení s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) so ZV ZO SLOVES, na základe kolektívneho vyjednávania túto Kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ“).

Článok 2

1. Táto KZ je záväzná pre obe zmluvné strany a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi vrátane hlavného kontrolóra mesta, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii.
2. V špecifickom rozsahu (čl. 20, 22 a 23 tejto KZ) sa vzťahuje aj na volených funkcionárov, ktorí sa posudzujú ako zamestnanci (napr. § 2 ods. 3 zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov a § 152 ods. 8 písm. c) ZP), (ďalej len „volení funkcionári“).

Časť II. Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov

Článok 3

1. ZV ZO SLOVES pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujem všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ uznáva ZV ZO SLOVES za oprávnených zástupcov všetkých zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
3. Zamestnávateľ vytvára pre činnosť ZV ZO SLOVES priaznivé podmienky na realizáciu ich práv, a to na:
 - a) kolektívne vyjednávanie,
 - b) spolurozhodovanie,
 - c) prerokovanie,
 - d) právo na informácie,
 - e) kontrolnú činnosť
v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 4

Zástupca zamestnávateľa a zástupcovia ZV ZO SLOVES sa podľa potreby zúčastnia na spoločnom rokovaní s cieľom efektívneho riešenia problémov týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne bezodplatne ZV ZO SLOVES priestory na pracovisku na prevádzkovú a vzdelávaciu činnosť.
2. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas pracovné voľno s náhradou mzdy na:
 - a) výkon funkcie v odborovom orgáne,
 - b) účasť na vzdelávaní.
3. Zamestnávateľ poskytne členom ZV ZO SLOVES pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne v celkovom rozsahu 90 hodín mesačne.

 Mesto Prešov	KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025	
		Strana 4/13

Článok 6

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO SLOVES, na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZV ZO SLOVES najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 7

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

Článok 8

1. Zamestnávateľ prerokuje so ZV ZO SLOVES návrh Organizačného poriadku Mestského úradu v Prešove a návrh Organizačného poriadku Mestskej polície v Prešove, ktoré vydáva v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov; to isté sa vzťahuje na zmenu, doplnenie alebo zrušenie Organizačného poriadku Mestského úradu v Prešove a Organizačného poriadku Mestskej polície v Prešove.
2. Zamestnávateľ prerokuje so ZV ZO SLOVES návrh Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Prešov, jeho zmenu, doplnenie alebo zrušenie. Zamestnávateľ nie je povinný prerokovať zmeny Poriadku odmeňovania mesta Prešov v prípadoch, ktoré sú v ňom taxatívne vymedzené.
3. Zamestnávateľ písomne doručí ZV ZO SLOVES podklady v znení, v akom majú byť predmetom prerokovania najneskôr 7 dní pred dohodnutým termínom prerokovania. To sa nevzťahuje na prípady, v ktorých je určená iná lehota na prerokovanie v zmysle platných pracovno-právnych predpisov.
4. Zamestnávateľ informuje ZV ZO SLOVES o návrhoch interných pracovno-právnych predpisov tak, aby ich ZV ZO SLOVES mohol pripomienkovať pred ich vydaním; to isté sa vzťahuje na zmenu, doplnenie alebo zrušenie interných pracovno-právnych predpisov.

Článok 9

Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom písomnom súhlase ZV ZO SLOVES, inak je neplatný; to isté sa vzťahuje na zmenu, doplnenie alebo zrušenie pracovného poriadku.

Článok 10

1. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne bez prestávky na odpočinok a jedenie, to sa nevzťahuje na zamestnancov na výkon menších obecných služieb, ktorých pracovný čas týždenne je 40 hodín týždenne bez prestávky na odpočinok a jedenie. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36,25 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Ak si to vyžaduje plnenie pracovných úloh, zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti, pričom zamestnancovi, ktorého sa rozdelenie zmeny týka, musí túto skutočnosť oznámiť minimálne 1 týždeň vopred.
3. Pre zamestnancov pracujúcich na Mestskom úrade v Prešove (ďalej len „MsÚ“), ktorým to povaha práce dovoľuje, sa uplatňuje pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružný pracovný mesiac, ktorý je zhodný s príslušným kalendárnym mesiacom, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien v rámci voľiteľného pracovného času a je povinný v príslušnom mesiaci odpracovať celý určený mesačný pracovný čas.
4. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatňovaní pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voľiteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.



Mesto
Prešov

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025

Strana
5/13

5. Pri uplatnení pružného pracovného času za výkon práce, bez ohľadu na to či zasiahli do voliteľného alebo základného pracovného času, sa považujú prekážky v práci na strane zamestnanca, pri ktorých je určená presná dĺžka nevyhnutne potrebného pracovného času, za ktorý zamestnancovi prislúcha pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 písm. a) až f) ZP a podľa čl. 12 ods. 1 tejto kolektívnej zmluvy. Za jeden deň dovolenky alebo pracovného voľna pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, pre ktoré Zákonník práce alebo kolektívna zmluva ustanovuje presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času v rozsahu celého dňa, sa považuje 7,5 hod., teda čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z týždenného pracovného času stanoveného pre jednozmennú prevádzku na Mestskom úrade v Prešove v zmysle kolektívnej zmluvy.
6. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci, v rozsahu v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, celý mesačný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného mesiaca, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch po odpadnutí prekážky v práci najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak.
7. Podmienky, postup a rozsah uplatňovania pružného pracovného času na MsÚ, vrátane určenia pracovných miest, ktorým povaha práce dovoľuje uplatňovať pružný pracovný čas, upraví zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov vnútorným predpisom.
8. Ak to povaha práce dovoľuje, prednosta MsÚ môže v odôvodnených prípadoch zamestnancovi (okrem zamestnancov na Mestskej polícii v Prešove), povoliť maximálne do konca bežného kalendárneho roka posun začiatku a konca pracovného času maximálne o 30 minút. Písomnú žiadosť predkladá zamestnanec príslušnému vedúcemu odboru MsÚ, resp. hlavnému kontrolórovi mesta Prešov, ktorý ju so svojím stanoviskom predkladá na schválenie prednostovi MsÚ.
9. Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

- a) *Pre zamestnancov pracujúcich na MsÚ, u ktorých sa neuplatňuje pružný pracovný čas (okrem zamestnancov zaradených na oddelení klientskeho centra a matričnom úrade):*

Pondelok: 7.30 -15.45
Utorok: 7.30 -15.45
Streda: 7.30 -15.45
Štvrtok: 7.30 -15.45
Piatok: 7.30 -15.45

- b) *Pre zamestnancov zaradených na oddelení klientskeho centra a matričnom úrade je pracovný čas v jednotlivých týždňoch rozvrhnutý nepravidelne takto:*

- v mesiacoch január až december:

Základný:	Voliteľný:
Pondelok: 7.50 – 16.10	Pondelok: 7.00 – 18.00
Utorok: 7.50 – 15.10	Utorok: 7.00 – 18.00
Streda: 7.50 – 17.10	Streda: 7.00 – 18.00
Štvrtok: 7.50 – 15.10	Štvrtok: 7.00 – 18.00
Piatok: 7.50 – 13.00	Piatok: 7.00 – 16.30

- c) *Pre zamestnancov v pracovnom zaradení **upratovačka so 60 % pracovným úväzkom:***

Pondelok: 14.30 – 19.00
Utorok: 14.30 – 19.00
Streda: 14.30 – 19.00
Štvrtok: 14.30 – 19.00
Piatok: 14.30 – 19.00

*Pre zamestnancov v pracovnom zaradení **upratovačka so 100 % pracovným úväzkom:***

Pondelok: 10.00 – 18.00 (vrátane 30 min. prestávky na odpočinok a jedenie)
Utorok: 10.00 – 18.00 (vrátane 30 min. prestávky na odpočinok a jedenie)
Streda: 10.00 – 18.00 (vrátane 30 min. prestávky na odpočinok a jedenie)
Štvrtok: 10.00 – 18.00 (vrátane 30 min. prestávky na odpočinok a jedenie)
Piatok: 10.00 – 18.00 (vrátane 30 min. prestávky na odpočinok a jedenie)

 Mesto Prešov	KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025	
		Strana 6/13

d) **Pre zamestnancov v pracovnom zaradení zamestnanec na výkon menších obecných služieb:**

Pondelok až piatok: 7.00 – 15.30

e) **Pre príslušníkov MsP a zamestnanci MsP v jednozmennej prevádzke:**

Pondelok až piatok: 7.00 – 15.15

f) **Niektorí zamestnanci v pracovnom zaradení príslušník MsP a zamestnanci pracujúci na MsÚ, ktorým to určuje povaha práce pracujú v dvojzmennej prevádzke, pričom pracovný čas je rozvrhnutý takto:**

Pondelok až piatok:

prvá zmena: 7.00 – 15.00

druhá zmena: 14.00 – 22.00

g) **Niektorí zamestnanci v pracovnom zaradení príslušník MsP pracujú v dvojzmennej prevádzke, ktorá sa považuje za nepretržitý výkon práce, pričom pracovný čas je rozvrhnutý takto:**

prvá zmena: 7.00 – 19.00

druhá zmena: 19.00 – 7.00

Zamestnanci v pracovnom zaradení operačný príslušník MsP na pracovisku MsP na Jarkovej 24:

prvá zmena: 6.30 – 18.30

druhá zmena: 18.30 – 6.30

h) **Pre zamestnancov v pracovnom zaradení zamestnanec opatrovateľskej služby a pre zamestnancov odboru sociálnych služieb, ktorých pracovnou náplňou je zabezpečenie poskytovania sociálnej služby – opatrovateľskej služby a odľahčovacej služby v zmysle zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnych službách“):**

Pondelok až piatok: nerovnomerne rozvrhnutie pracovného času spôsobom konta pracovného času podľa § 87a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) v čase od 7.00 – 19.00 hod.

Vyrovňavacie obdobie konta pracovného času je 12 kalendárnych mesiacov.

Pri uplatňovaní konta pracovného času zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času nepresiahne 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

Pri uplatňovaní konta pracovného času poverení zamestnanci odboru sociálnych služieb, ktorých pracovnou náplňou je zabezpečenie poskytovania sociálnej služby – opatrovateľskej služby a odľahčovacej služby v zmysle zákona o sociálnych službách budú viesť účet konta pracovného času jednotlivých zamestnancov v pracovnom zaradení zamestnanec opatrovateľskej služby, na ktorom sa bude evidovať rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca.

Ak bude ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia mesačná mzda zamestnanca, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť.

Ak zamestnanec neodpracuje ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol mesačnú mzdu zamestnanca, zamestnávateľ má právo na vrátenie mesačnej mzdy zamestnanca poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63



Mesto
Prešov

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025

Strana
7/13

ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1 Zákonníka práce; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

i) *Pružný pracovný čas je rozvrhnutý takto:*

Základný pracovný čas v mesiacoch január až máj a september až december:

Pondelok: 8.00 – 15.00

Utorok: 8.00 – 15.00

Streda: 8.00 – 16.00

Štvrtok: 8.00 – 15.00

Piatok: 8.00 – 13.00

Základný pracovný čas v mesiacoch jún až august:

Pondelok: 8.00 – 14.00

Utorok: 8.00 – 14.00

Streda: 8.00 – 14.00

Štvrtok: 8.00 – 14.00

Piatok: 8.00 – 13.00

Voliteľný pracovný čas v mesiacoch január až máj a september až december:

Pondelok: 7.00 – 8.00 15.00 – 18.00

Utorok: 7.00 – 8.00 15.00 – 18.00

Streda: 7.00 – 8.00 16.00 – 18.00

Štvrtok: 7.00 – 8.00 15.00 – 18.00

Piatok: 7.00 – 8.00 13.00 – 16.30

Voliteľný pracovný čas v mesiacoch jún až august:

Pondelok: 6.30 – 8.00 14.00 – 18.00

Utorok: 6.30 – 8.00 14.00 – 18.00

Streda: 6.30 – 8.00 14.00 – 18.00

Štvrtok: 6.30 – 8.00 14.00 – 18.00

Piatok: 6.30 – 8.00 13.00 – 16.30

j) Pre zamestnancov pracujúcich v denných stacionároch a denných centrách je pracovný čas rozvrhnutý takto:

Základný pracovný čas:

Pondelok: 8.30 – 15.00

Utorok: 8.30 – 15.00

Streda: 8.30 – 15.00

Štvrtok: 8.30 – 15.00

Piatok: 8.30 – 14.00

Voliteľný pracovný čas

Pondelok: 7.00 – 8.30 15.00 – 16.30

Utorok: 7.00 – **8.30** 15.00 – 16.30

Streda: 7.00 – **8.30** 15.00 – 16.30

Štvrtok: 7.00 – **8.30** 15.00 – 16.30

Piatok: 7.00 – **8.30** **14.00** – 16.30

k) Pre zamestnancov komunitného centra a terénnych sociálnych pracovníkov je pracovný čas rozvrhnutý takto:

Základný pracovný čas (pevná pracovná doba):

Pondelok: 7.30 – 15.30

Utorok: 7.30 – 15.30



Mesto
Prešov

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025

Strana
8/13

Streda: 7.30 – 16.30

Štvrtok: 7.30 – 15.30

Piatok: 7.30 – 14.30

- l) pre zamestnancov pracujúcich na informáciách je pracovná doba v mesiacoch január až máj a september až december nasledovná:

Pondelok - Štvrtok: 7:00 - 19:00

Piatok: 7:00 - 17:00

Pracovný čas je podľa rozpisu služieb.

pre zamestnancov pracujúcich na informáciách je pracovná doba v mesiacoch jún až august nasledovná:

Pondelok - Štvrtok: 6.30 - 19:00

Piatok: 6.30 - 17:00

Pracovný čas je podľa rozpisu služieb.

10. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov jednotlivých organizačných útvarov Mestského úradu v Prešove pracujúcich na Hlavnej 73, Hlavnej 69, Jarkovej 24 a Jarkovej 26 štvrtok ako deň, počas ktorého nebudú určené úradné hodiny. To sa nevzťahuje na zamestnancov zaradených *na oddelení klientskeho centra, matričného úradu a v pokladnici MsÚ v Prešove na Jarkovej 24.*
11. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
12. Zamestnávateľ po dohode so zamestnancom poskytne zamestnancovi pol dňa dovolenky. Za pol dňa dovolenky sa považuje 3,75 hod., teda čas zodpovedajúci polovici priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z týždenného pracovného času stanoveného pre jednozmennú prevádzku na Mestskom úrade v Prešove v zmysle kolektívnej zmluvy.
13. S vedúcimi zamestnancami organizačných útvarov Mestského úradu v Prešove je možné dohodnúť, že vo výške ich mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.
14. Zmluvné strany sa dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas najneskôr do uplynutia 12 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Článok 11

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v trvaní 30 minút. V prípade potreby si ju zamestnanec môže predĺžiť najviac však o 30 minút, pričom tieto minúty predĺženia sa odrátajú z konta pracovného času. Predchádzajúce vety sa nevzťahujú na zamestnancov v pracovnom zaradení zamestnanec opatrovateľskej služby, zamestnanec pracujúci v dennom stacionári a dennom centre, zamestnanec vykonávajúci činnosť menších obecných služieb, ktorým sa poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie je pre všetkých zamestnancov v čase od 11.30 hod. do 12.30 hod., okrem zamestnancov zaradených na oddelení klientskeho centra, oddelení matričného úradu Mestského úradu v Prešove a zamestnancov MsP, ktorým sa poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v čase od 11.00 hod. do 13.00 hod. Zamestnancom vykonávajúcim činnosť menších obecných služieb sa poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v čase od 11.00 do 11.30 hod. Zamestnancom v denných centrách a denných stacionároch sa poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v čase od 11.30 hod. do 13.30 hod. Z dôvodu zabezpečenia nepretržitého chodu všetkých pracovísk počas pracovného času prestávku na odpočinok a jedenie v inom čase povolí priamy nadriadený vedúci zamestnanec.
2. Pri pracovnej zmene prekračujúcej 10,5 hod. sa zamestnancom poskytne ďalšia prestávka v trvaní 15 minút.
3. Zamestnancom, ktorí používajú zariadenie so zobrazovacou jednotkou v nepretržitej prevádzke (pracovníci MsP v CHD na MKS) patrí po dvoch hodinách nepretržitej práce 15 min. prestávka.

Článok 12

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v prvý deň školského roka jednému z rodičov s deťmi, ktoré navštevujú prvý stupeň ZŠ (1. – 4. ročník).



2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy za každý deň účasti ako zapisovateľ na voľbách a referende, konaných v zmysle príslušných právnych predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy do 30.06. príslušného kalendárneho roka za podmienky vyčerpania dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok, a jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy od 01.07. príslušného kalendárneho roka do 31.12. príslušného kalendárneho roka za podmienky vyčerpania polovice dovolenky za príslušný kalendárny rok nad sedem dní v zmysle § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 Zákonníka práce bez preukazovania dokladu lekára – tzv. sick day. V prípade ich nevyčerpania zamestnanec stráca nárok na ich možnosť uplatnenia.
4. V odôvodnených prípadoch, po vyčerpaní dovolenky na zotavenie, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 Zákonníka práce so súhlasom primátora mesta Prešov po predchádzajúcom vyjadrení prednostu MsÚ, resp. náčelníka MsP.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa § 96b Zákonníka práce za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny sa považuje cesta dopravným prostriedkom od miesta nástupu na pracovnú cestu (bydlisko, pravidelné pracovisko zamestnanca) do miesta výkonu práce na pracovnej ceste a z miesta výkonu práce na pracovnej ceste do miesta nástupu na pracovnú cestu (bydlisko, pravidelné pracovisko zamestnanca).

Článok 13

- a) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu vykonávania prác:
- podľa projektov na základe spoločných programov Slovenskej republiky a Európskej únie a prostriedkov poskytovaných z fondov Európskej únie a prostriedkov štátneho rozpočtu určených na financovanie spoločných programov Slovenskej republiky a Európskej únie,
 - súvisiacich s poskytovaním služieb zamestnanosti podľa osobitných právnych predpisov formou aktivačných prác na úseku aktivačných činností, koordinátor aktivačných činností, organizátor aktivačných činností, chránenej dielne a chráneného pracoviska, ako aj s výkonom funkcie doručovateľ zásielok, poštár (informátor),
 - súvisiacich s poskytovaním sociálnych služieb zriadených mestom Prešov podľa osobitného právneho predpisu, vykonávaním terénnej sociálnej práce a výkonom opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately v zmysle osobitného právneho predpisu.

Článok 14

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce vo výške jedennásobku naposledy priznanej mesačnej mzdy.
2. Pri rozvázovaní pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien, zamestnávateľ dodrží postupnosť:
 - a) rozviaže pracovný pomer so zamestnancami, ktorí sú v skúšobnej dobe,
 - b) pokúsi sa dohodnúť rozviazať pracovný pomer so zamestnancami, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok, resp. predčasný dôchodok,
 - c) pri rozvázaní pracovného pomeru zohľadní kvalifikáciu, dĺžku praxe a schopnosti zamestnanca.
3. Zamestnávateľ môže v prípade ukončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 60 Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi odstupné vo výške podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce.

Časť IV. Mzdové podmienky

Článok 15

1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi platným Poriadkom odmeňovania zamestnancov mesta Prešov. Základná mzda zamestnanca sa zvýši k 1. januáru kalendárneho roka o 5 %. Základná mzda zamestnanca sa zaokrúhli vždy na 0,50 € nahor.



2. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu, za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu v sume 60% minimálnej mzdy v eurách za hodinu práce, za prácu v sobotu v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu práce, za prácu v nedeľu v sume 100% minimálnej mzdy v eurách za hodinu práce, pričom minimálna mzda v eurách za hodinu práce sa vypočíta ako osobitným predpisom ustanovená hodinová minimálna mzda prepočítaná na 35 hod. pracovný týždeň a zaokrúhlená na desatiny eur nahor..
3. Zamestnávateľ vyplatí náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období:
 - od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 16

Zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom odmeňovanie formou zmluvnej mzdy v zmysle príslušných ustanovení Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Prešov.

Článok 17

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, alebo za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, osobitne významnej pracovnej úlohy, vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy prípadne jej ucelenej etapy, alebo za práce vykonávané na odvrátenie mimoriadnej udalosti, na zmiernenie jej bezprostredných následkov. Návrh na výšku odmeny podáva a odôvodňuje príslušný vedúci podľa platného Poriadku odmeňovania mesta Prešov. Výplata týchto odmien závisí od objemu mzdových prostriedkov mesta Prešov a uskutočňuje sa spravidla štvrťročne. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dlhodobom zastupovaní zamestnanca (nepretržite po dobu dlhšiu ako 4 týždne) vo výške 30% zo základnej mesačnej mzdy zastupovaného zamestnanca, okrem prípadov čerpania dovolenky a náhradného voľna. Návrh na poskytnutie odmeny podáva a odôvodňuje príslušný vedúci zamestnanec podľa platného Poriadku odmeňovania mesta Prešov. Odmena zamestnancovi patrí za celý čas zastupovania.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za zaškolenie každého nového zamestnanca v skúšobnej dobe, zamestnanca preradeného na iný druh výkonu práce v rámci pracovnej náplne vo výške 50 € za každý mesiac zaškoľovania maximálne v trvaní troch mesiacov na návrh priamo nadriadeného zamestnanca.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri príležitosti jeho pracovného jubilea:
 - a) vo výške $\frac{1}{2}$ naposledy priznanej mesačnej mzdy zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá najmenej 15 rokov,
 - b) vo výške $\frac{2}{3}$ naposledy priznanej mesačnej mzdy zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá najmenej 20 rokov a každého ďalšieho nasledujúceho 5. výročia.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške $\frac{1}{2}$ mesačnej mzdy, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá najmenej 5 rokov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške naposledy priznanej mesačnej mzdy zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá najmenej 10 rokov.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu v rozsahu 30 až 100 % naposledy priznanej mesačnej mzdy zamestnanca v závislosti od finančných možností zamestnávateľa vo výplatnom termíne v mesiaci december. Určenie výšky percenta podľa predchádzajúcej vety musí byť rovnaké vo vzťahu ku všetkým zamestnancom. Takto určená odmena sa zníži o pomernú časť zodpovedajúcu dlhodobej práceneschopnosti, ktorá trvá nepretržite viac ako 3 týždne v príslušnom posudzovanom období a počtu neodpracovaných dní z dôvodu čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky, ošetrovania člena rodiny, neplateného voľna a nástupu do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka, v ktorom sa odmena poskytuje. Odmena nepatrí zamestnancovi v skúšobnej dobe.
6. Ďalšie podmienky poskytovania odmien zamestnancom sú upravené v Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Prešov.

 Mesto Prešov	KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025	
		Strana 11/13

Článok 18

- Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca do troch mesiacov od ukončenia mesiaca, v ktorom mu bol priznaný rozhodnutím Sociálnej poisťovne nárok na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti zamestnanca vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu vo výške:
 - jednej naposledy priznanej mesačnej mzdy zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá menej ako 10 rokov,
 - dvoch naposledy priznaných mesačných miezd zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov,
 - troch naposledy priznaných mesačných miezd zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá najmenej 15 rokov
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odmenu vo výške:
 - jednej naposledy priznanej mesačnej mzdy zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá menej ako 10 rokov,
 - dvoch naposledy priznaných mesačných miezd zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov,
 - troch naposledy priznaných mesačných miezd zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá najmenej 15 rokov
- Zamestnávateľ vypláti odmenu podľa ods. 1 a ods. 2. tohto článku len za predpokladu vzniku nároku na odchodné podľa § 76a ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce, a to v termíne splatnosti odchodného.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - príslušníkovi mestskej polície pri prvom skončení pracovného pomeru dohodou, po vzniku nároku na príspevok v mestskej polícii na základe žiadosti podanej najneskôr do desiatich dní po jeho skončení odmenu vo výške:
 - jednej naposledy priznanej mesačnej mzdy zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá menej ako 10 rokov,
 - dvoch naposledy priznaných mesačných miezd zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov,
 - troch naposledy priznaných mesačných miezd zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá najmenej 15 rokov.

Článok 19

Výplatný termín u zamestnávateľa je 13. kalendárny deň v mesiaci. Ak pripadne výplatný termín na deň pracovného pokoja, vypláca sa mzda zamestnancom a plat primátorovi mesta Prešov, zástupcovi primátora mesta Prešov a hlavnému kontrolórovi mesta Prešov v najbližšom predchádzajúcom pracovnom dni.

Časť V. Sociálna oblasť

Článok 20

- Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľa sa tvorí účelový sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd a platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % z toho istého základu ako v predchádzajúcom prípade a zo zostatku prostriedkov sociálneho fondu z predchádzajúceho roka.
- Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú uvedené v prílohe č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- Zamestnávateľ uznáva spoluúčasť odborových orgánov pri rozhodovaní o použití prostriedkov sociálneho fondu.
- O športových, kultúrnych, turistických a poznávacích aktivitách bude ZV ZO SLOVES vypracovávať zámer použitia finančných prostriedkov a predkladať ho zamestnávateľovi podľa potreby.



Mesto
Prešov

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025

Strana
12/13

5. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov v súlade so svojimi potrebami. Zamestnávateľ prerokuje so ZV ZO SLOVES opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
6. Zamestnanci sú povinní zúčastňovať sa v pracovnom čase na vzdelávaní organizovanom a financovanom zamestnávateľom zameranom na prehlbovanie, zdokonaľovanie a doplňovanie požadovaných vedomostí potrebných na výkon činností podľa pracovného zaradenia.

Článok 21

Zamestnávateľ v súlade s § 152 ZP zabezpečí stravovanie formou poskytovania stravovacích kariet a finančného príspevku pre:

- a) zamestnancov,
- b) volených funkcionárov.

Článok 22

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom a voleným funkcionárom z rozpočtu zamestnávateľa v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom zo sociálneho fondu na stravovanie podľa platných Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu.
3. Stravovanie podľa čl. 21 tejto kolektívnej zmluvy a príspevky podľa čl. 22 tejto kolektívnej zmluvy sa poskytujú zamestnancom a voleným funkcionárom za odpracované dni, počas čerpania dovolenky na zotavenie, náhradného voľna za prácu nadčas a za deň, kedy zamestnanec bezplatne daroval krv, za pracovné voľno podľa čl. 12 bod 1 tejto kolektívnej zmluvy, za deň kedy sa zamestnanec zúčastnil pohrebu svojho rodiča alebo dieťaťa. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo.

Článok 23

Zamestnávateľ a ZV ZO SLOVES budú nápomocní pri preklenutí mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa dostal zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci, poskytnutím jednorazovej sociálnej výpomoci podľa platných Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu.

Článok 24

Zamestnávateľ vytvorí podmienky na zdokonaľovanie fyzickej zdatnosti a sebaobransy príslušníkov MsP v pracovnej dobe v rozsahu 6 hod. mesačne (1,5 hod. týždenne). Úhradu za posúdenie zdravotnej spôsobilosti z dôvodu práce v noci nemožno od zamestnanca požadovať. Úhradu za posúdenie zdravotnej spôsobilosti z dôvodu držania služobnej zbrane pri pracovnej činnosti nemožno od zamestnanca v pracovnom zaradení príslušník MsP požadovať.

Článok 25

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu postupovať v zmysle platných Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy (príloha č. 1).

Článok 26

Zamestnávateľ prispeje na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) zamestnancovi, ktorý je účastníkom podľa § 5 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, príspevkom vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 138 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

 Mesto Prešov	KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025	
		Strana 13/13

**Časť VI.
Záverečné ustanovenia**

Článok 27

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať. Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami v písomnej forme sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.

Článok 28

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. V prípade, ak nedôjde k uzavretiu novej kolektívnej zmluvy do 31.12.2025, jej platnosť sa predlžuje do 31.03.2026.
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboch zmluvnými stranami, účinnosť nadobúda dňa 01.01.2025. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť a účinnosť Kolektívna zmluva 2024, ktorá bola uzatvorená dňa 30.04.2024.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začnú spolu rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.
4. Kolektívna zmluva sa zverejňuje na webovom sídle zamestnávateľa v zmysle § 5a ods. 9 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
5. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch originálnych vyhotoveniach, pričom každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
6. ZV ZO SLOVES prehlasuje, že pôsobí u zamestnávateľa ako odborová organizácia s najväčším počtom členov u zamestnávateľa a na tomto základe a v súlade s § 3a ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v spojení s § 232 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu so ZV ZO SLOVES a to z dôvodu, že u zamestnávateľa pôsobiace viaceré odborové organizácie pri uzatváraní kolektívnej zmluvy nedospeli k dohode.
7. Z dôvodu, že u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých, alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy, alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie, alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.
8. Táto kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov v školách a v školských zariadeniach bez právnej subjektivity, ktorí majú za týmto účelom uzatvorenú kolektívnu zmluvu s príslušnou odborovou organizáciou.

V Prešove dňa 6.12.2024

V Prešove dňa 3.12.2024

Ing. František Ol'ha
primátor mesta Prešov

Mgr. Peter Kulan
predseda ZV ZO SLOVES

 Mesto Prešov	Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve 2025	Vydanie: 1
		Strana 1/3

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2025

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2025 sú neoddeliteľnou súčasťou platnej kolektívnej zmluvy. Tieto zásady sú spracované v súlade s ustanoveniami zákona 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 slúži na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

I. Tvorba sociálneho fondu

Zdrojom sociálneho fondu na rok 2025 sú:

- a) povinný prídelen vo výške **1 %** zo súhrnu hrubých miezd a platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely v predpokladanej výške **85 956,26 €**,
- b) ďalší prídelen vo výške **0,5 %** zo súhrnu hrubých miezd a platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely v predpokladanej výške **42 798,49 €**,
- c) zostatok prostriedkov sociálneho fondu z roku 2024.

II. Použitie sociálneho fondu

Zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom príspevok:

- a) na zabezpečenie stravovania zamestnancov v predpokladanej výške **55 000 €**

Uvedené prostriedky sa použijú takto:

Príspevok pre zamestnancov, ktorým vznikol nárok na zabezpečenie stravovania podľa ZP, bude vo výške **0,50 €**.

Finančný príspevok na stravovanie a stravovacie poukážky:

Cena stravovacej poukážky	Zamestnávateľ (55 % ceny stravovacej poukážky)	Zamestnanec a volený funkcionár	Príspevok zo sociálneho fondu
7 €	3,85 €	2,65 €	0,50 €

- b) vo forme sociálnej výpomoci a na dopravu do zamestnania a späť pre zamestnancov v predpokladanej výške **34 300 €**

 Mesto Prešov	Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve 2025	Vydanie: 1
		Strana 2/3

Uvedené prostriedky sa použijú takto:

- vo forme sociálnej výpomoci podľa stanovených zásad v predpokladanej výške 10 000 €;
 - 50 € na jedného zamestnanca ako príspevok na dopravu do zamestnania a späť pre zamestnancov s výnimkou zamestnancov na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. U novoprijatých zamestnancov sa príspevok na dopravu poskytuje až po uplynutí 3 mesačnej skúšobnej doby. Predpokladaná výška príspevkov je 24 300 €;
- c) na služby, ktoré zamestnanec čerpá na regeneráciu pracovnej sily, na rekreáciu a na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov v predpokladanej výške **37 480 €**. Možnosť ich čerpania sa nevzťahuje na zamestnancov na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke.
- Uvedené prostriedky sa použijú takto:
- na realizáciu športových podujatí organizovaných pre zamestnancov (napr. Deň športu) v predpokladanej výške 4 000 €;
 - v rámci rekreácií na poskytnutie príspevku na kultúrne, turistické, príp. poznávacie zájazdy organizované pre zamestnancov 5 000 €. U novoprijatých zamestnancov sa príspevok poskytuje až po uplynutí 3 mesačnej skúšobnej doby,
 - ako príspevok vo výške 50 € na detský denný tábor organizovaný ABC Centrum voľného času Prešov výlučne pre zamestnancov mesta, a to pre každé dieťa zamestnanca, ktoré sa tohto tábora zúčastní. Príspevok je možné poskytnúť raz v príslušnom kalendárnom roku. U novoprijatých zamestnancov sa príspevok poskytuje až po uplynutí 3 mesačnej skúšobnej doby. Predpokladaná výška príspevku je 5 000 €
 - na realizáciu stretnutia zamestnávateľa so zamestnancami Záver roka v predpokladanej výške 8 000 €;
 - na nákup poukázok pre zamestnancov 14 580 €. U novoprijatých zamestnancov je možné nákupnú poukážku poskytnúť až po uplynutí 3 mesačnej skúšobnej doby.
 - na realizáciu stretnutia zamestnávateľa s dôchodcami – bývalými zamestnancami v predpokladanej výške: 900 €;
- d) rezerva v predpokladanej výške **1 974,75 €** sa použije podľa potreby na účely uvedené v čl. II. písm. a), b), c).
- e) prípustnosť čerpania finančných prostriedkov zo sociálneho fondu odsúhlasí svojím podpisom za zamestnávateľa prednosta MsÚ a predseda ZV ZO SLOVES v súlade s vnútornými predpismi zamestnávateľa pre obeh účtovných dokladov.

III.

Zásady poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania sa zamestnancovi poskytuje vo výške 0,50 € na jednu stravovaciu poukážku. Zamestnanec a volený funkcionár má nárok na zakúpenie stravovacích poukázok podľa podmienok uvedených v platnej kolektívnej zmluve, t. j. za odpracované dni, za dni, kedy čerpal dovolenku na zotavenie, náhradné voľno za prácu nadčas a za deň, kedy bol bezplatne darovať krv, za pracovné voľno podľa čl. 12 bod 1 kolektívnej zmluvy, za deň kedy sa zamestnanec zúčastnil pohrebu svojho rodiča alebo dieťaťa.
2. Príspevok vo forme sociálnej výpomoci je možné poskytnúť zamestnancovi v prípadoch uvedených v čl. III., bod 3 vo forme jednorazového nenávratného príspevku. Príspevok sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca s uvedením pravdivých údajov, ktorú je potrebné adresovať zamestnávateľovi najneskôr do dvoch mesiacov od skončenia práceneschopnosti, príp. inej skutočnosti, na základe ktorej je možné poskytnúť príspevok. K žiadosti je potrebné doložiť aj stanovisko príslušného vedúceho zamestnanca a uznesenie ZV ZO SLOVES. Úplná žiadosť sa predloží prostredníctvom oddelenia personálneho a mzdového MsÚ na posúdenie prednostovi MsÚ,

 Mesto Prešov	Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve 2025	Vydanie: 1
		Strana 3/3

resp. náčelníkovi MsP a následne na schválenie primátorovi mesta Prešov. Rozhodnutie primátora mesta Prešov je konečné.

3. Príspevok vo forme sociálnej výpomoci je možné poskytnúť zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 2 roky, a to:
 - pri narodení dieťaťa zamestnanca a pri osvojení dieťaťa zamestnanca vo výške **200 €**; v prípade, že u zamestnávateľa pracujú obaja rodičia alebo osvojiteľia, príspevok sa poskytne len jednému z nich,
 - v prípade úmrtia zamestnanca alebo rodinného príslušníka zamestnanca na prekonanie sociálnej tiesne vo výške **200 €**,
 - pri práceneschopnosti zamestnanca dlhšej ako 8 týždňov, ktorá mala za následok stratu na zárobku, 35% zo straty na zárobku, maximálne však do výšky **200 €** za rok. Príspevok je možné zamestnancovi poskytnúť každý druhý kalendárny rok.
 - na úhradu časti nákladov za liečebný pobyt zamestnanca v kúpeľoch na základe lekárskeho návrhu na kúpeľnú liečbu a predložených originálnych účtovných dokladov (faktúra, doklad o zaplatení) maximálne jedenkrát ročne do výšky **100 €**,
 - pri mimoriadne závažnom prípade zamestnanca so zreteľom na osobitosti prípadu do výšky **100 €**.

Vylučuje sa poskytovanie príspevku na zabezpečenie nákladov spojených s konaním rôznych rodinných osláv a podujatí zamestnanca.

4. Prostriedky sociálneho fondu určené na poskytnutie príspevku na športové a kultúrne podujatia a kultúrne, turistické a poznávacie zájazdy je možné použiť len na akcie organizované pre zamestnancov.
5. Príspevky zo sociálneho fondu sa poskytujú v rámci finančných možností sociálneho fondu a ich poskytnutie nie je nárokovateľné.
6. Za rodinného príslušníka zamestnanca sa považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.¹ V prípade úmrtia zamestnanca je možné okrem rodinného príslušníka poskytnúť príspevok vo forme sociálnej výpomoci aj zaopatreným deťom alebo rodičom tohto zamestnanca,
7. Prostriedky sociálneho fondu je možné použiť len na účely uvedené v týchto zásadách. Na použitie prostriedkov sociálneho fondu na iný účel, ako je uvedené v týchto zásadách je potrebné súhlasné stanovisko zamestnávateľa a ZV ZO SLOVES.
8. Tvorba a použitie finančných prostriedkov sociálneho fondu je uvedená v predpokladanej výške.

¹ § 3 zákona. č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov