



KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2025

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2025 v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Mesto Žilina (ďalej len „zamestnávateľ“)
v zastúpení primátorom mesta, Mgr. Petrom Fiabáne

a

Základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri Mestskom úrade v Žiline
(ďalej len „ZO OZ“)
zastúpená predsedom ZO OZ, p. Annou Dugovičovou

uzatvárajú

Kolektívnu zmluvu na rok 2025
účinnú od 01.01.2025

ČASŤ I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Závaznosť a obsah KZ

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnancov Mesta Žilina s miestom výkonu práce podľa čl. 1 ods. 1 Organizačného poriadku Mestského úradu v Žiline a zamestnancov Mesta Žilina s miestom výkonu práce Mestská polícia Žilina, Hollého 11, Žilina, (ďalej len „zamestnanec“).
3. Spôsob a podmienky odmeňovania zamestnancov upravuje osobitný dokument „Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta Žilina“, ktorý sa vydáva po dohode s odborovou organizáciou.
4. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

ČASŤ II POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 2

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ a jej závodný výbor za oprávneného zástupcu zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Pre činnosť ZO OZ zamestnávateľ vytvorí priaznivé podmienky a bude zachovávať jej práva v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 3 Podmienky činnosti odborovej organizácie

1. Činnosť člena ZO OZ, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
2. Zamestnávateľ poskytuje na účasť na vzdelávaní člena ZO OZ, ktoré zabezpečuje ZO OZ alebo zamestnávateľ, pracovné voľno s náhradou mzdy.
3. Zamestnávateľ poskytne členom ZO OZ na činnosť ZO OZ okrem činnosti uvedenej v ods. 1 a 2 tohto článku pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.

4. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov ZO OZ rozhodne závodný výbor a písomne to oznámi zamestnávateľovi.
5. Za nevyčerpané pracovné voľno podľa ods. 3 tohto článku sa peňažná náhrada neposkytuje.
6. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
7. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie. ZO OZ do 14 kalendárnych dní od kooptácie, príp. zvolenia nového člena výboru písomne informuje o uvedenom zamestnávateľ'a.
8. Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.

Článok 4

Materiálne a organizačné zabezpečenie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť ZO OZ bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
2. Schôdze a celá činnosť členov ZO OZ budú prebiehať spôsobom, aby nebolo narušené plynulé plnenie pracovných úloh vyplývajúcich z pracovnej zmluvy členov ZO OZ.

Článok 5

Členský príspevok

Zamestnávateľ bude bezplatne mesačne zrážať členský príspevok vo výške 1% čistej mesačnej mzdy každému členovi ZO OZ na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Písomný súhlas so zrážkou zo mzdy u nových členov predloží príslušný odborový orgán. Túto finančnú čiastku zamestnávateľ pravidelne mesačne poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do piatich kalendárnych dní po termíne určenom zamestnávateľom na výplatu mzdy.

Článok 6

Práva a povinnosti ZO OZ

1. S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa bude ZO OZ zúčastňovať na rozhodovaní zamestnávateľ'a, ktoré sa týka ekonomických a sociálnych záujmov zamestnancov, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou v zmysle platných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje predkladať ZO OZ všetky návrhy interných predpisov a rozhodnutí, ktoré sa týkajú ekonomických a sociálnych záujmov zamestnancov elektronicky na emailovú adresu predsedu ZO OZ alebo uložením písomnosti na sekretariáte primátora / prednostu a oznámením tejto skutočnosti na uvedenú emailovú adresu.
3. ZO OZ sa bude podieľať okrem kontrolnej činnosti ustanovenej Zákonníkom práce i na kontrole dodržiavania pracovnej disciplíny a dodržiavania liečebného režimu zamestnancom.

4. Zamestnávateľ obvyklým spôsobom doručí zástupcom zamestnancov podklady, ktoré sú predmetom prerokovania alebo spoločného rozhodnutia najneskôr 10 kalendárnych dní pred dohodnutým termínom prerokovania, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak. Uvedené sa nevzťahuje na prípady, v ktorých je určená lehota na prerokovanie v zmysle platných pracovno-právnych predpisov. Odborová organizácia zamestnávateľovi predloží písomné stanoviská k predloženým materiálom najneskôr do 10 kalendárnych dní (pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak), s výnimkou lehôt taxatívne stanovených Zákonníkom práce.

ČASŤ III

PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Článok 7

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva práce striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
4. Pracovný čas zamestnanca je rozvrhnutý rovnomerne. Zmluvné strany sa dohodli, že ojedinele a to konkrétne na pracovných pozíciách informátor, príslušník mestskej polície v priamom výkone služby je pracovný čas zamestnanca rozvrhnutý nerovnomerne.
5. Pružný pracovný čas sa uplatňuje u zamestnancov pracujúcich na nasledovných pracoviskách: Mestský úrad v Žiline s výnimkou pracovných pozícií vodič a informátor, Radnica mesta, Turistická informačná kancelária, Klientske centrum MsÚ, Klientske centrum MV SR, Centrum podpory a informácií – Žilinský maják.

Článok 8

Pracovný pomer na dobu určitú

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce pri vykonávaní rôznorodých prác, (pri vytvorení pracovných miest) výlučne v zmysle požiadaviek národných projektov, projektov financovaných z fondov EÚ, Grantov finančného mechanizmu EHP a Nórska, ako aj z priamo riadeného programu Európskej komisie.

Článok 9

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku ako i zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. (Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.)

Článok 10

Pracovné voľno nad rámec Zákonníka práce

V nadväznosti na § 141 ods. 2 a 3 písm. a) Zákonníka práce sa zvyšujú nároky zamestnancov na pracovné voľno s náhradou mzdy nad rozsah Zákonníka práce v týchto prípadoch:

- **1 deň s náhradou mzdy** pri narodení dieťaťa - poskytnúť manželovi, u osamelých matiek rodičom, alebo starým rodičom, prípadne súrodencovi
- **1 deň s náhradou mzdy** pri úmrtí manžela(ky), dieťaťa, rodiča, rodiča manžela(ky) starého rodiča, starého rodiča manžela(ky)
- **1 deň s náhradou mzdy** pri úmrtí iného rodinného príslušníka (ak zamestnanec obstaráva jeho pohreb)

Článok 11

Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, odstupné nad rozsah ustanovený § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume **dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca**.
2. Nárok na vyplatenie odstupného podľa ods. 1 tohto článku má zamestnanec, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 2 roky (do odpracovanej doby sa nezapočítava PN, OČR, uvoľnenie na výkon verejnej funkcie a neplatené voľno v trvaní nepretržite viac ako 6 mesiacov).

Článok 12

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume **dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca**.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume **dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca**.
3. Nárok na vyplatenie odchodného podľa ods. 1 a ods. 2 tohto článku má zamestnanec, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 2 roky (do odpracovanej doby sa nezapočítava PN, OČR, uvoľnenie na výkon verejnej funkcie a neplatené voľno v trvaní nepretržite viac ako 6 mesiacov).“

ČASŤ IV

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 13

1. Mzdové podmienky zamestnancov sú dohodnuté spôsobom a vo výške uvedenej v osobitnom dokumente „Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Žilina“, mzdové podmienky sa môžu zmeniť len po dohode s ZO OZ.

2. V prípade, že sa zamestnanec dohodne so zamestnávateľom na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas a náhradné voľno si z vážnych dôvodov nestihne vyčerpať v mesiaci, kedy došlo k práci nadčas, dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až v čase čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

ČASŤ V BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 14

V súlade s § 146 až § 149 Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bude zamestnávateľ sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia a zavádzať vhodný systém na zabezpečenie ochrany zdravia.

ČASŤ VI SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 15 Tvorba sociálneho fondu

1. Na plnenie úloh v oblasti starostlivosti o zamestnancov sa povinne zriaďuje z rozpočtu zamestnávateľa sociálny fond v zmysle 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, a to vo výške 1,5 % zo súhrnu hrubých miezd, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (povinný prídely v zmysle § 3 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde vo výške 1% a ďalší prídely v zmysle § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde vo výške 0,5%).
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri čerpaní sociálneho fondu postupovať a riadiť sa rozpočtom sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ poskytne jedenkrát za rok ZO OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 16 Čerpanie SF - stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov **stravovanie** v zmysle § 152 Zákonníka práce:
 - a) poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja (zamestnanci uvedení v ods. 4 a 5 tohto článku),
 - b) poskytovaním stravovacej poukážky v elektronickej forme (elektronická stravovacia karta) alebo finančného príspevku na stravovanie v zmysle § 152 ods. 8 Zákonníka práce (ostatní zamestnanci neuvedení v ods. 4 a 5 tohto článku). Finančný príspevok na stravovanie je možné výnimočne poskytnúť aj zamestnancom uvedeným v ods. 4 a 5 tohto článku a to v prípade, ak z prevádzkových dôvodov nie je možné zabezpečiť stravovanie zamestnancom na pracovisku.

2. Primátor mesta sa na účely zabezpečovania stravovania a prispievania na stravovanie posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere.^[1]
3. Hodnota **stravovacej poukážky** v elektronickej forme je vo výške **7,50 €**.
Hodnota **finančného príspevku na stravovanie** je vo výške **5,33 €**.

Nominálna hodnota stravovacej poukážky	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu	Príspevok zamestnanca
7,50 €	4,13 €	1,20 €	2,17 €

Hodnota finančného príspevku	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu
5,33 €	4,13 €	1,20 €

4. Hodnota obeda (cena jedla) zamestnancov **v jedálňach, denných centrách** (s výnimkou denných centier na ul. Borová 8110/43 a Borová 8110/45, 010 07 Žilina) **a dennom stacionári** je vo výške **3,91 €**.

Nominálna hodnota obeda (cena jedla)	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu	Príspevok zamestnanca
3,91 €	2,15 €	0,72 €	1,04 €

5. Hodnota obeda (cena jedla) zamestnancov **v zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa** je vo výške **5,10 €**.

Nominálna hodnota obeda (cena jedla)	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu	Príspevok zamestnanca
5,10 €	2,81 €	0,94 €	1,35 €

6. V prípade, že zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže využiť spôsob stravovania podľa ods. 1 písm. a) v nadväznosti na ods. 4 alebo 5 tohto článku, zamestnávateľ mu zabezpečí stravovanie formou stravovacích poukážok v elektronickej forme alebo finančného príspevku na stravovanie podľa ods. 3 tohto článku.
7. Zamestnancovi, ktorý pracuje v 12 hodinových pracovných zmenách, bude za každé 2 pracovné zmeny v dĺžke 12 hodín navyše poskytnutá jedna stravovacia poukážka v elektronickej forme, príp. finančný príspevok na stravovanie v zmysle bodu 3. tohto článku. Príspevok zo sociálneho fondu je stanovený v zmysle bodu 3. tohto článku.
8. Stravovanie nebude poskytované zamestnancom počas dovolenky. Počas ospravedlnenej neprítomnosti v práci (PN, OČR, iná prekážka v práci na strane zamestnanca) nárok na stravovacie poukážky v elektronickej forme, príp. finančný príspevok na stravovanie nie je.

^[1] § 2 ods. 3 zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov

Stravovanie bude poskytované zamestnancom za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, ak si zamestnanec čerpá náhradné voľno v rozsahu viac ako štyri hodiny. Stravovanie nebude poskytnuté, resp. zabezpečené ani v prípade zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu s výnimkou zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu, ktorý na svojom pravidelnom pracovisku odpracoval viac ako 4 hodiny.

9. V zmysle § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce sa rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie, a ktorým bude zamestnávateľ prispievať na stravovanie o zástupcu primátora mesta.

Ak je zástupca primátora dlhodobo uvoľnený zo zamestnania na výkon funkcie zástupcu primátora, považuje sa na účely tvorby a použitia sociálneho fondu za zamestnanca v pracovnom pomere. Hodnota stravovacej poukážky v elektronickej forme alebo výška finančného príspevku je stanovená v zmysle bodu 3. tohto článku. Príspevok zo sociálneho fondu je stanovený v zmysle bodu 3. tohto článku.

Článok 17

Čerpanie SF - odmena pri pracovnom jubileu

1. Odmena pri pracovnom jubileu sa vypláca za odpracované roky u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov.
2. Odmena vo výške 60 € sa vyplatí zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne od dátumu jubilea za 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 odpracovaných rokov u zamestnávateľa.
3. Pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa odmena úmerne kráti.

Článok 18

Čerpanie SF - sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu **jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi** v pracovnom pomere v týchto prípadoch:

Narodenie dieťaťa	50 €
Dlhodobá PN zamestnanca (2 mesiace a viac) alebo ak zamestnanec podstúpi operáciu a jeho zdravotný stav si vyžaduje PN viac ako 6 týždňov (nárok zamestnanca vzniká až po ukončení skúšobnej doby)	70 €
Úmrtie zamestnanca (vyplatiť pozostalým)	200 €
Úmrtie zamestnanca následkom pracovného úrazu	200 €
Úmrtie manžela/manželky, nezaopatreného dieťaťa zamestnanca	100 €
Náklady na veniec pri úmrtí zamestnanca (pri nákupe venca v mene zamestnávateľa)	50 €
Živelná pohroma (požiar, povodeň)	400 €

Jednorazová nenávratná sociálna výpomoc sa pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas úmerne kráti.

Zamestnanec je povinný k vyplateniu sociálnej výpomoci predložiť nasledovné doklady:

- Oznámenie o narodení dieťaťa s uvedením jeho rodného čísla.
- Oznámenie o úmrtí zamestnanca (doručí rodinný príslušník).
- Oznámenie o úmrtí manžela/ky, nezaopatreného dieťaťa zamestnanca s uvedením rodného čísla danej osoby.
- Náklady na veniec pri úmrtí zamestnanca zakúpený v mene zamestnávateľa (doklad z pokladne, faktúra).
- Živelná pohroma – kópia dokladu z poisťovnej udalosti.

Článok 19

Čerpanie SF - príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu nasledovné benefity za predpokladu, že bude dostatočné krytie finančných prostriedkov v sociálnom fonde, nakoľko 90 % sociálneho fondu sa čerpá na príspevky na stravovanie, a to konkrétne:

- zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu v závislosti od finančných možností **finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily** v sume **od 35 do 50 €** na jedného zamestnanca všetkým zamestnancom, ktorí sú v čase jeho priznania v pracovnom pomere. V prípade, že pracovný pomer zamestnanca netrvá celý kalendárny rok, príspevok bude vyplatený alikvotne k dĺžke trvania jeho pracovného pomeru. Pri pracovnom pomere na kratší čas sa finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily úmerne kráti. Zamestnancovi, ktorý v rozhodujúcom období neodpracuje (výkon práce na pracovisku) ani jeden deň, nevznikne nárok na vyplatenie finančného príspevku na regeneráciu pracovnej sily.
- príspevok na kultúrno - poznávacie a spoločenské akcie organizované zamestnávateľom.

V prípade dostatočného krytia finančných prostriedkov, budú príspevky vyplácané bez ohľadu na poradie, v akom sú uvedené.

Článok 20

Doplňkové dôchodkové sporenie

V súlade so znením Zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zmluvné strany dohodli nasledovne:

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou na základe výberu zamestnanca.
3. Príspevok zamestnávateľa pre zamestnanca sa stanovuje sumou zhodnou s výškou príspevku, ktorú si určí zamestnanec, maximálne do výšky 30 €/mesiac. Ak má zamestnanec uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas (4 hodiny a menej), je maximálna výška príspevku, ktorú si určí zamestnanec 15 €/mesiac.
4. Zamestnanec môže na základe svojej žiadosti zmeniť výšku svojho príspevku max. 1 x za rok.
5. V prípade, že zamestnanec nemá v danom mesiaci príjem, zamestnávateľ príspevok za daný mesiac nevypláti.
6. Dĺžka čakacej doby, t.j. doby trvania pracovného pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi, po uplynutí ktorej má zamestnanec právo stať sa účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia je 12 mesiacov.
7. Príspevok pre zamestnanca bude zamestnávateľ zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere poskytovať do vzniku jeho nároku na starobný dôchodok.

8. Príspevok zamestnávateľa sa neposkytne zamestnancom, ktorí sú vo výpovednej dobe, s výnimkou výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) – c) Zákonníka práce.

Článok 21

Benefity zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v nadväznosti na § 118 ods. 3 Zákonníka práce odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku **vo výške priemerného mesačného zárobku**. Nárok na uvedený benefit má zamestnanec, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 1 rok (do odpracovanej doby sa nezapočítava PN v trvaní nepretržite nad 30 dní, neplatené voľno, uvoľnenie z funkcie).
2. Zamestnávateľ bude poskytovať pre svojich zamestnancov na rekreačné pobyty ubytovanie v rekreačnom zariadení Štrba, pričom zamestnanec uhradí:

Apartmán č. 1 - kapacita 6 lôžok	poplatok za jednu noc	35 €
Apartmán č. 2 - kapacita 4 lôžka	poplatok za jednu noc	15 €
Apartmán č. 3 - kapacita 4 lôžka, možnosť prístelky	poplatok za jednu noc	27 €

Apartmán č. 3 využívajú zamestnanci mesta na základe Dohody o efektívnom využívaní rekreačného zariadenia v Štrbe uzatvorenej s DPMŽ, s.r.o. zo dňa 06.11.2007.
Uvedené poplatky za ubytovanie boli stanovené Cenovým výmerom DPMŽ, s.r.o. č. NR - CV - 161 - 2018 s účinnosťou dňa 01.01.2019.
Pravidlá rezervácie a pobytu v zariadení ŠTRBA sa určujú na základe Pokynu primátora mesta po dohode so zástupcami zamestnancov.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a Zákonníka práce, pričom nepoužije ustanovenie § 152a ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 22

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením § 142 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce dohodli, že počas trvania vážnych prevádzkových dôvodov spočívajúcich v mimoriadnej situácii alebo núdzovom stave, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku.

Článok 23

Činnosť ZO OZ

1. ZO OZ bude využívať prostriedky vlastného rozpočtu prednostne pre rozvoj kultúrnej činnosti svojich členov a ich kultúrne vyžitie organizovaním kolektívnych návštev významných kultúrnych podujatí i vlastnej činnosti pre rozvíjanie rekreačno-sportovej činnosti.
2. Zamestnávateľ podporí činnosť ZO OZ zamestnancov príspevkom z doplnkových fondov v rámci možností.

ČASŤ VII ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 24 Zmeny KZ

1. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní.
2. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana a to v písomnej podobe. Obe zmluvné strany sú povinné k návrhu na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy rokovať najneskôr 30 dní od ich doručenia.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 25 Platnosť a účinnosť KZ

1. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania, účinná od 01.01.2025 a je záväzná pre zmluvné strany v dobe jej platnosti.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. Jej platnosť sa predĺži na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred skončením doby jej platnosti niektorá zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.
3. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
4. Táto kolektívna zmluva je v zmysle § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou.
5. Pre prípady, ktoré táto kolektívna zmluva nerieši, platia všeobecne platné právne predpisy.
6. Oboznámenie zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy zabezpečí ZO OZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

V Žiline dňa 27.11.2024

Anna Dugovičová
predseda ZO OZ SLOVES
pri Mestskom úrade v Žiline

Mgr. Peter Fiabáne
primátor mesta Žilina