

Regionálna veterinárna a potravinová správa Košice–mesto

PODNIKOVÁ

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2025

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov štátnej služby a verejnej služby na rok 2025

zmluvné strany

služobný úrad: Regionálna veterinárna a potravinová správa Košice-mesto, zastúpená generálnym tajomníkom služobného úradu **MVDr. Ladislav Kottfer**

a

Základná organizácia odborového zväzu zamestnancov Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Košice-mesto, zastúpená predsedníčkou ZO OZ **MVDr. Mária Krokavcová**

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a predpisov

PODNIKOVÚ KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2025

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje oprávnené záujmy a podmienky zamestnávania štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zamestnanci) zamestnávateľa Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Košice–mesto (ďalej len zamestnávateľ), ich nároky vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru a niektoré vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, Regionálnou veterinárnou a potravinovou správou Košice–mesto a Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov RVPS Košice–mesto (ďalej len ZO OZ).
2. Obsahom kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZ

1. V zmysle ustanovení zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o štátnej službe) a Zákonníka práce (ďalej len ZP) zamestnávateľ vopred prerokuje s výborom ZO OZ:
 - zásadné organizačné zmeny (zmeny organizačnej štruktúry), najmä vznik, zlúčenie, rozdelenie alebo zrušenie vnútorných organizačných útvarov (odbor, oddelenie) a iné opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov,
 - opatrenia týkajúce sa ekonomických, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - návrhy služobných predpisov a interných predpisov, ktoré ovplyvňujú pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov,
 - opatrenia na vytvorenie podmienok pre riadny výkon štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru zamestnancov zamestnaných pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
3. Zamestnávateľ umožní v nevyhnutnom rozsahu uvoľnenie zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odborových orgánoch (školenia, vzdelávanie, konferencie) v zmysle § 240, ods. 3 ZP.
4. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické informácie a ďalšie informácie a to najmä:

- Zamestnávateľ bude prizývať delegovaného zástupcu odborovej organizácie na rokovania operatívnej porady vedúceho služobného úradu v prípadoch, ak predmetom rokovania bude prijatie závažných opatrení týkajúce sa pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok väčšieho počtu zamestnancov.
 - ZO OZ bude neodkladne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a navrhovať spôsob spolupráce za účelom jeho odstránenia.
 - Výbor ZO OZ bude poskytovať vedeniu zamestnávateľa (generálnemu tajomníkovi služobného úradu) uznesenia zo svojich členských schôdzi, konferencií, výpisy z uznesení výboru ZO OZ a zásadné programové a koncepčné dokumenty.
6. Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov ZO OZ formou zrážky zo mzdy na základe písomnej dohody uzavretej so zamestnancom (§ 131 ods. 3 ZP) a v mesačných intervaloch ich bude odvádzať na účet ZO OZ vo výške 1 % z čistého mesačného platu člena ZO OZ.

Článok 3

Pracovnoprávne nároky a podmienky

1. Pracovný čas a prestávky v práci

- 1.1. Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je 37,5 hodín týždenne. Služobný čas ako aj pracovný čas vrátane prestávky na odpočinok a jedenie je 40 hodín týždenne. Počas služobného alebo pracovného času, t.j. 37,5 hodín týždenne musí byť zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi.
- 1.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do služobného resp. pracovného času a nemôže sa poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej doby.
- 1.3. Začiatok a koniec pracovnej doby ako aj začiatok a koniec prestávky na odpočinok a jedenie je určený v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.
- 1.4. Výnimky z určeného pracovného času v zmysle § 164 ods. 2 a § 165 ZP na žiadosť zamestnanca a kladného odporúčania vedúceho oddelenia povoľuje po schválení vo vedení zamestnávateľa vedúci služobného úradu.
- 1.5. Po vzájomnej dohode (zamestnávateľ a ZO OZ) pri nariadenej práci v sobotu, nedeľu a sviatok pri výkone potravinového dozoru (živočíšnych a rastlinných komodít v obchodnej sieti) a v prípade mimoriadnych udalostí na oddelení ochrany a zdravia zvierat sa poskytne zamestnancovi odmeňovanému v zmysle zákona o štátnej službe za hodinu výkonu takejto práce náhradné voľno dvojnásobne, t.j. dve hodiny s tým, že zamestnanec stráca nárok na príplatok.

- 1.6. Práca z domu („Home-office“) je práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje (§ 52 ods. 2 ZP). Home-office schvaľuje generálny tajomník so súhlasom vedúceho zamestnanca. Podrobnosti o podmienkach a spôsobe vykonávania práce z domu ustanoví vnútorná smernica.

2. D o v o l e n k a

- 2.1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 2.2. Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru bude zamestnancovi dovolenka, ktorú si nemohol z objektívnych príčin vyčerpať preplatená.
- 2.3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ podľa plánu dovoleniak určeného po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie tak, aby zamestnanec do konca kalendárneho roka vyčerpal 2/3 z nároku na dovolenku v kalendárnom roku, to znamená že do ďalšieho kalendárneho roka je možné preniesť 1/3 z nároku na dovolenku v kalendárnom roku.

3. Prekážky v práci na strane zamestnanca

- 3.1. Nad rámec ustanovenia § 141 ods. 3 ZP môže poskytnúť zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy v príslušnom roku na riešenie osobných a rodinných vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času.
- 3.2. Pracovné voľno **bez náhrady mzdy** nad stanovený rozsah všeobecne záväzným predpisom sa poskytuje na žiadosť zamestnanca najmä v týchto prípadoch:
- pri starostlivosti o rodiča alebo rodinného príslušníka (aj za predpokladu, že nežijú v spoločnej domácnosti) počas trvania choroby na základe lekárskeho potvrdenia o potrebe osobnej opatery, maximálne v rozsahu 4 týždňov v príslušnom kalendárnom roku,
 - rodiča pri starostlivosti o deti do 15 rokov veku počas školských prázdnin, maximálne v rozsahu 2 týždňov,
 - pri úmrtí člena rodiny, blízkeho príbuzného.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy ďalej organizácia poskytne zamestnancovi na základe predvolania z rôznych inštitúcií napr. dedičské konanie, súdne pojednávanie, atď. V týchto prípadoch si na základe takéhoto predvolania zamestnanec požiada o neplatené voľno vedúceho služobného úradu. Doklad o takomto predvolaní je zamestnanec povinný odovzdať organizácii.

O poskytnutí neplateného voľna a jeho rozsahu podľa bodu 3.2. rozhoduje generálny tajomník služobného úradu na základe písomnej žiadosti zamestnanca a odporúčaní vedúceho oddelenia a odboru.

- 3.3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno z iných dôvodov nad rámec ustanovený Zákoníkom práce s **náhradou mzdy**:
- a) zamestnancovi, ktorí sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné

preniesť do nasledujúceho polroka. Zamestnanec je povinný informovať zamestnávateľa o pracovnom voľne do 8.00 hod. príslušného pracovného dňa. Zamestnanec po nástupe do zamestnania vypíše tlačivo „Žiadosť o pracovné voľno“, ktoré po schválení príslušným vedúcim zamestnancom odovzdá mzdovej účtovníčke,

- b) zamestnancovi pri zjavnom ochorení v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné preniesť do nasledujúceho polroka. Zamestnanec je povinný informovať zamestnávateľa o pracovnom voľne do 8.00 hod. príslušného pracovného dňa. Zamestnanec po nástupe do zamestnania vypíše tlačivo „Žiadosť o pracovné voľno“, ktoré schvaľuje vedúci zamestnanec bez potvrdenia lekára a odovzdá mzdovej účtovníčke.
 - c) Zamestnancovi na jeho žiadosť v súlade s § 141 ods. 3 písm. c) ZP v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné preniesť do nasledujúceho polroka. Zamestnanec po nástupe do zamestnania vypíše tlačivo „Žiadosť o pracovné voľno“, ktoré po schválení príslušným vedúcim zamestnancom odovzdá mzdovej účtovníčke.
- 3.4. V zmysle § 143 Zákonníka práce prekážku v práci na strane zamestnanca z titulu návštevy lekára, ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času, zamestnávateľ bude posudzovať ako riadny výkon práce s nárokom na náhradu mzdy a platí pracovný čas od 7.30 hod. do 15.30 hod.

Článok 4

Pracovné podmienky a kontrolná činnosť

1. Zamestnávateľ dbá o zlepšovanie podmienok pre výkon štátnej služby a pracovných podmienok (vybavenie kancelárií nábytkom, kancelárskou technikou, výpočtovou technikou, reprodukčnou a komunikačnou technikou, odbornou literatúrou, odevom, čistiacimi prostriedkami a pomôckami) podľa Smernice o poskytovaní OOPP, ktorá je k nahliadnutiu u predstavenej ekonomického oddelenia. Organizácia plní povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím formou zadávania zákazky chránenej dielni podľa výberu zamestnancov. Všetci zamestnanci majú nárok na plnú výšku náhradného plnenia za nezamestnanie občanov so zdravotným postihnutím aj v prípade, ak boli dlhodobo práceneschopní.
2. Výbor ZO OZ vykonáva kontrolu podmienok vykonávania štátnej služby a pracovných podmienok pri výkone práce vo verejnom záujme a je oprávnený:
 - a) vstupovať na miesta výkonu štátnej služby a pracovísk pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - b) vyžadovať od predstavených a vedúceho organizácie potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšenie podmienok na riadny výkon štátnej služby a pracovné podmienky pri výkone práce vo verejnom záujme,

- d) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok 5

Zabezpečenie zamestnanosti a odmeňovanie zamestnancov

1. Podmienky zamestnávania a odmeňovania v štátnej službe určuje zákon o štátnej službe a ZP.
2. Podmienky zamestnávania a odmeňovania pri výkone práce vo verejnom záujme určuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme) a Zákonník práce.
3. Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ ako aj písomne oboznámi výbor ZO OZ o zamýšľaných organizačných zmenách, racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov podľa § 73 ZP najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania. Zároveň navrhne a prerokuje s výborom ZO OZ opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, predovšetkým prerokuje možnosť umiestnenia zamestnancov na primerané služobné, resp. pracovné miesta v rámci ŠVPS SR. Zamestnávateľ sa zaväzuje rovnakým spôsobom informovať zamestnancov, ktorých sa zmeny budú týkať.
4. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami v dôsledku organizačných zmien bude rozviazaný pracovný pomer, resp. skončený štátnozamestnanecký pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na:
 - rodinné pomery zamestnanca (starostlivosť o deti do 15 rokov veku, u osamelých zamestnancov),
 - pracovnú výkonnosť zamestnancov a výsledky pracovného hodnotenia,
 - zachovanie zamestnanosti funkcionárov ZO OZ z dôvodu spolurozhodovania vo veciach pracovnoprávných (§ 73, § 74 ZP a § 169 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe).
5. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi:
 - odchodné podľa § 84 zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení,
 - odchodné v súlade s § 170 ods.3 bod b) zákona o štátnej službe vo výške jedného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii menej ako 10 rokov,
 - odchodné v súlade s § 170 ods. 3 bod b) zákona o štátnej službe vo výške dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 10 rokov.

6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný, starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme:
 - odchodné podľa § 76a ZP v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení,
 - odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ZP a v súlade s § 13b zákona č. 552/2003 Z. z., ak zamestnanec odpracoval v organizácii menej ako 10 rokov, v sume jedného funkčného platu,
 - odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ZP a platu v súlade s § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 10 rokov v sume dvoch funkčných plátov.
7. Štátnemu zamestnancovi patrí odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 ods. 1 alebo ods. 2 zákona o štátnej službe, v sume jeho funkčného platu.
8. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí odstupné pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 alebo ods. 2 ZP a v § 13b zákona č. 552/2003 Z. z., v sume jeho funkčného platu.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku a zamestnancovi v štátnej službe v súlade s § 142 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Článok 6

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Všetky opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sa budú vykonávať v súčinnosti so ZO OZ. Predseda ZO OZ bude neodkladne informovaný o prevádzkových nehodách (haváriách), pracovných úrazoch, ako aj o závadách zistených zamestnávateľom alebo príslušnými štátnymi orgánmi, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť práce zamestnancov.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s výborom ZO OZ vykoná 1- krát ročne komplexnú previerku BOZP, pracovného prostredia a hygieny podľa §149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
3. Spôsob a rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ a so zamestnancom bez zbytočného odkladu, najneskôr však do 30 kalendárnych dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel.

4. Zamestnávateľ rešpektuje právo výkonu kontroly ZO OZ nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Zamestnávateľ bude neustále dbať o hygienu pracovného prostredia, najmä o čistotu v kanceláriách, spoločných priestoroch, sociálnych zariadeniach.
6. ZO OZ bude vplývať na svojich členov, aby dodržiavali čistotu prostredia a dbali o ochranu majetku.
7. Zamestnávateľ môže zabezpečiť lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie t. j. úradný veterinárny lekár a inšpektor RVPS Košice-mesto. Náklady, ktoré vzniknú v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu uhrádza zamestnávateľ po predložení Lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu a pokladničného dokladu.

Článok 7

Starostlivosť o zamestnancov

1. Sociálny fond

- 1.1 Sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnení je fondom zamestnávateľa, ktorý ho vedie na osobitnom účte. V súlade s § 169 ods.1 písm. a) bod 4 zákona o štátnej službe zamestnávateľ rozhoduje o spôsobe použitia prostriedkov sociálneho fondu so súhlasom ZO OZ.

2. Tvorba sociálneho fondu

- 2.1. V súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnení a po dohode zamestnávateľa so ZO OZ sa bude prídel do sociálneho fondu tvoriť vo výške 1,5 % zo súhrnu mesačných plátov štátnych zamestnancov a hrubých miezd zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu za bežný rok.
- 2.2. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu vo výške 1,5% hrubých miezd automaticky v systéme SAP. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- 2.3. Zostatok prostriedkov fondu prechádza do nasledujúceho roka.
- 2.4. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

3. Použitie sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na použití sociálneho fondu za týchto podmienok:

3.1. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov formou poskytnutia finančného príspevku ako najvýhodnejšieho spôsobu stravovania pre zamestnancov organizácie. Počet stravných jednotiek pripadajúcich na daný mesiac sa vypočíta ako rozdiel nároku stravných jednotiek v danom mesiaci (počet pracovných dní) a neprítomnosti na pracovisku za predchádzajúci mesiac, okrem náhradného voľna za prácu nadčas.
2. Zamestnancom zamestnávateľ poskytne z prostriedkov rozpočtu príspevok na stravné vo výške:
 - 55 % z hodnoty stravnej jednotky, najviac však 55 % stravného, poskytovaného pri služobnej ceste, resp. pracovnej ceste (§ 152 ods. 3 ZP) pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - 65 % z hodnoty stravnej jednotky, najviac však 65 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste (§ 104 ods. 1 zákona o štátnej službe) v štátnej službe.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok aj za dni čerpania náhradného voľna.
4. Zamestnávateľ v súlade s § 152 ods. 8 ZP zabezpečí zamestnancovi v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme stravovanie za vyčerpanú dovolenku za príslušný kalendárny mesiac príslušného roka vo forme finančného príspevku na stravovanie v hodnote najviac 20 stravných jednotiek za príslušný kalendárny rok (t. j. aktuálna hodnota stravného) v termíne : najbližší výplatný termín v príslušnom kalendárnom mesiaci, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa vyčerpala dovolenka.

3.2. Sociálna výpomoc a jubileá

Sociálna výpomoc sa poskytne v zmysle rozpočtu a zásad použitia sociálneho fondu v roku 2025 na základe písomnej žiadosti zamestnanca ktorý sa dostal do sociálnej tiesne z dôvodu trvalého poškodenia zdravia, z titulu pracovného úrazu, pri dlhodobej sociálnej odkázanosti a žiadosti rodinných príslušníkov pri úmrtí zamestnanca. Za rodinného príslušníka sa v tomto prípade považuje: manžel, manželka a deti.

1. Pri úmrtí zamestnanca bude pozostalým rodinným príslušníkom vyplatená čiastka **100 €** zdanená v zmysle zákona č.595/2003 Z. z. o dani z príjmov.
2. V rámci vytvárania dobrých sociálnych podmienok sa bude využívať ustanovenie § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca za obdobie desiatich dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.
3. Pri príležitosti 50, 55, 60 a 65 rokov veku sa zamestnancom poskytne peňažný dar vo výške **100 €**. Poskytnuté peňažné dary sú zdaňované v zmysle zákona č.595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

4. Iné

- 4.1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2024 je najmenej 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poisťného na dôchodkové poistenie.
- 4.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v súlade s § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 ZP s čerpaním maximálne troch po sebe nasledujúcich pracovných dní.
- 4.3. Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov umožní zorganizovať 2- krát za rok "Deň pohybových aktivít" v prírode podľa plánu činnosti ZO OZ.

Článok 8

Záverečné ustanovenia

1. O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto kolektívnej zmluve a to v rozsahu v akom sa ich dotknú. Pri zmene Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe alebo pri zmene Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri výkone prác vo verejnom dôjde k zmene príslušných ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy. Dodatky ku kolektívnej zmluve za zamestnávateľa podpisuje vedúci služobného úradu, za ZO OZ predseda.
2. Rokovanie o uzavretí Kolektívnej zmluvy na rok 2026 sa začne najneskôr do 31. 11. 2025 s tým, že do tohto termínu sa medzi zmluvnými stranami upresní postup kolektívneho vyjednávania. Ak sa nedohodne inak, zamestnávateľ a výbor ZO OZ predložia návrh na uzatvorenie kolektívnej zmluvy najneskôr do 31. 12. 2025.
3. Zamestnávateľ prostredníctvom predstavených (vedúcich oddelení a vedúcich odboru) oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy, s jej prípadnými zmenami, najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia.
4. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení tejto kolektívnej zmluvy s cieľom predísť sporu, ak o to jedna z nich požiada.
5. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

Článok 9

Účinnosť

Táto Podniková kolektívna zmluva na rok 2025 nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcami zmluvných strán a účinnosť nadobúda 1. januára 2025 a končí 31. decembra 2025.

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v siedmych exemplároch, ktoré po jednom vyhotovení obdrží:

- ZO OZ pri RVPS Košice–mesto

- generálny tajomník služobného úradu
- vedúca ekonomického oddelenia
- vedúca oddelenia živočíšnych komodít /obchodná sieť/
- vedúca oddelenia živočíšnych komodít /závody/
- vedúca oddelenia rastlinných komodít
- vedúci oddelenia zdravia zvierat

V Košiciach, dňa 30. 12. 2024

.....
MVDr. Mária Krokavcová
predsedníčka ZO OZ
pri RVPS Košice - mesto

.....
MVDr. Ladislav Kottfer
generálny tajomník
služobného úradu