

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre roky 2026 - 2028

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov článku a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zmluvné strany

Mesto Michalovce, zastúpené Mgr. Miroslavom Dufincom, primátorom mesta (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia Sloves pri MsÚ Michalovce zastúpená predsedníčkou závodného výboru Mgr. Petrou Šuličovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Zmluvné strany v plnom rozsahu rešpektujú a uznávajú záväznosť Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vrátane zamestnancov odmeňovaných podľa platného poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov Mesta Michalovce pracovísk Mestského úradu, Mestskej polície, Zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa a primerane na zamestnancov vykonávajúcich sociálnu službu terénou formou – opatrovateľská služba do výšky finančných prostriedkov pridelených štátom. Na zamestnancov mesta pracujúcich v školských zariadeniach bez právnej subjektivity sa vzťahuje ich kolektívna zmluva.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie ako zástupcu zamestnancov.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

V súlade s § 11a zákona č.311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej ZP) uznáva zamestnávateľ základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa - zástupcu zamestnancov zamestnávateľa uvedených v článku 3 kolektívnej zmluvy. Uznáva práva a bude rešpektovať ochranu odborov ako zástupcu zamestnancov vyplývajúcu z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku po dobu nevyhnutne potrebného pracovného času.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prizve zástupcu závodného výboru na poradu primátora, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru základnej organizácie.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom základnej organizácie pred jej vydaním inak je táto organizačná zmena neplatná.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru základnej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas je stanovený na maximálne 37,5 hodín týždenne u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, na 36 a $1\frac{1}{4}$ hodín týždenne a u zamestnanca, ktorý vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín bez prestávky na jedenie a oddych:

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach
od 6.00 hod. do 18.00 hod.
- b) pre zamestnancov vo viaczmenných prevádzkach
od 6.00 hod do 22.00 hod s výnimkou zamestnancov pracujúcich v nepretržitej prevádzke a nočných zmenách.

Článok 14

Pracovný čas môže zamestnávateľ rozvrhnúť nerovnomerne v Mestskej polícii a Zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa.

Článok 15

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ môže súhlasiť so zavedením pružného pracovného času. Pružný pracovný čas je zavedený na pracoviskách Mestského úradu za podmienok uvedených v rozhodnutí primátora o zavedení pružného pracovného času.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút za pracovnú zmenu.

Článok 17

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 18

Pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnávateľ poskytne zamestnancom podľa § 141 ods. 2 zákonníka práce a ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- ďalší 1 deň na vlastnú svadbu
- 1 deň na svadbu detí
- v dohodnutom rozsahu účastníkom športových hier a družobných aktivít organizovaných odborovým zväzom alebo zamestnávateľom,
- bezplatným darcom krvi v deň slávnostného odovzdávania plakiet prof. Jánskeho,

Pracovné voľno bez náhrady mzdy zamestnávateľ poskytne zamestnancom mimo poskytnutého voľna podľa § 141 ods. 2 zákonníka práce v tomto rozsahu:

- do 20 dní pri starostlivosti o príbuzných v priamom rade po doložení dokladu od lekára o nevyhnutnej opatere a po vyčerpaní dovolenky,
- do 2 dní pri úmrtí člena rodiny (osoba blízka v zmysle občianskeho zákonníka) v prípade, len ak už zamestnanec nemá dovolenku.

Článok 18a

Zamestnávateľ poskytne v každom kalendárnom polroku zamestnancovi s plným pracovným úväzkom a po uplynutí skúšobnej doby na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 pís. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna za I. polrok a dva dni pracovného voľna za 2. polrok príslušného kalendárneho roka, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného alebo priemerného platu. Toto voľno sa poskytne zamestnancovi v pracovnom pomere až po odpracovaní 1 roka u zamestnávateľa.

Funkčný plat sa použije u zamestnancov odmeňovaných podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. a priemerný mesačný plat sa použije u zamestnancov odmeňovaných podľa poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Michalovce.

Článok 19

Odstupné vyplácané zamestnancovi podľa § 76 Zákonníka práce sa zvyšuje o dva funkčné alebo priemerné mesačné platy. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak. Funkčný plat sa použije u zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a priemerný mesačný plat sa použije u zamestnancov odmeňovaných podľa poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta.

Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu alebo priemerného mesačného platu pri odpracovaní u zamestnávateľa do troch rokov, trojnásobku funkčného platu, alebo priemerného mesačného platu pri odpracovaní u zamestnávateľa nad tri roky, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi spolu s odchodným odmenu vo výške jedného mesačného funkčného, alebo priemerného mesačného platu. Táto odmena sa vypláca ako nárokovateľná odmena na ocenenie dlhodobej kvality vykonávania práce bez vplyvu na výplatu iných odmien.

V prípade, že zamestnanec v predchádzajúcich 12 mesiacoch pred skončením pracovného pomeru porušil pracovnú disciplínu, na ktorej porušenie bol písomne upozornený, alebo mu z dôvodu neplnenia úloh, alebo zlých dosahovaných pracovných výsledkov taktiež v predchádzajúcich 12 mesiacoch bol krátený priznaný osobný príplatok, nárok na túto odmenu mu nevzniká a zamestnávateľ ju nevyplatí.

Odchodné v tej istej výške, vrátane odmeny vo výške jednomesačného platu podľa podmienok uvedených v predchádzajúcom odstavci, sa vyplatí aj 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. Funkčný plat sa použije u zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a priemerný mesačný plat sa použije u zamestnancov odmeňovaných podľa Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta.

Článok 21

Zamestnávateľ bude predkladať výboru základnej organizácie informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch, ak o to výbor základnej organizácie požiada.

Článok 22

Výbor základnej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly dohodne závodný výbor so zamestnávateľom.

Článok 23

V súlade s § 48 ods. 4 pís. d) Zákonníka práce je u zamestnávateľa Mesto Michalovce - Mestský úrad ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné z dôvodu u zamestnancov vykonávajúcich práce ako realizátor projektov, u zamestnancov vykonávajúcich práce terénneho sociálneho pracovníka a terénneho pracovníka, pracovníkov komunitného centra, u zamestnancov vykonávajúcich práce pri poskytovaní sociálnej služby terénnou formou (domáca opatrovateľská služba, u pracovníkov miestnej občianskej a preventívnej hliadky (MOaPS), u pracovníkov integračného centra a vykonávania prác hlavného kontrolóra podľa zákona o obecnom zriadení.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 24

Plat je vyplácaný bezhotovostne poukázaním na osobný účet zamestnanca v peňažnom ústave na Slovensku.

Článok 25

Odmeňovanie zamestnancov Mestského úradu v Michalovciach je stanovené platným Poriadkom odmeňovania zamestnancov Mesta Michalovce schváleným a vydaným primátorom mesta Michalovce. Poriadok odmeňovania tvorí prílohu kolektívnej zmluvy. Pri odmeňovaní zamestnancov ďalších organizačných zložiek bez právnej subjektivity – Mestská polícia, Zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa a sociálnej služby terénnou formou – opatrovateľská služba, integračné centrum sa riadi zákonom č. 553/2003 Z. z. v platnom znení. U zamestnancov zamestnaných na základe zmlúv pri realizácii projektov sa platové náležitosti môžu dohodnúť v pracovnej zmluve odlišne.

Článok 26

Platové tabuľky u zamestnancov odmeňovaných podľa vlastného poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Michalovce sa v priebehu rokov 2026 - 2028 upravujú zvýšením minimálneho a maximálneho rozpätia, minimálne o percento podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ak sa v týchto rokoch zvýšia. Zamestnávateľ môže zvýšiť platové tabuľky aj

bez zvýšenia v KZ vyššieho stupňa. O túto sumu respektíve percento sa zvýšia aj platové nároky zamestnancov vydaním nových platových dekrétov.

Článok 27

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 28

Zamestnancom odmeňovaným podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a sú zaradení do platovej triedy 1 až 3, môže zamestnávateľ určiť tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe, pričom takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platovej triedy.

Článok 29

Výška osobného príplatku je závislá od plnenia úloh zamestnanca. Osobný príplatok sa priznáva spravidla na dobu 1 roka. Ak sa zmenia stanovené podmienky, za ktorých bol priznaný, výška sa upraví. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 30

Príplatok za zmenu je stanovený vo výške a rozpätí stanovenom zákonom a poriadkom odmeňovania.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako štyri roky, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, respektíve stanoveného platu. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa do jedného roka, odmena nepatrí. Zamestnancovi, ktorý odpracoval do dvoch rokov, vyplatí zamestnávateľ 25 % jeho funkčného platu, do troch rokov 50 % jeho funkčného platu, do štyroch rokov 75 % jeho funkčného platu, respektíve stanoveného platu.

Článok 32

Zamestnávateľ vyčlení na výplatu odmien pre zamestnancov čiastku vo výške najmenej 8 % z ročného objemu funkčných platov. V prípade nedostatku finančných zdrojov, budú odmeny vyplatené v rozsahu reálnych zdrojov zamestnávateľa. U zamestnancov opatrovateľskej služby budú odmeny vyplatené maximálne do výšky rozpočtovaných finančných prostriedkov pridelených alebo vybraných od poplatníkov.

Článok 33

Za jeden deň pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času, za ktorý patrí zamestnancovi voľno, sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného času zamestnanca.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov MsÚ a administratívnych zamestnancov MsP stravovanie formou poskytnutia jedného jedla v jedálni umiestnenej v budove MsÚ Michalovce. Zamestnanec má zároveň v mesiaci nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie max. do 20 % z daného mesačného nároku, pokiaľ si zakúpi stravné lístky do jedálne min. 10 ks v mesiaci. Mesačný nárok sa zaokrúhľuje pri výpočte matematicky.

V mesiaci december zamestnancovi vzniká nárok na alikvotnú časť finančného príspevku na stravovanie bez povinnosti odberu min. 10 ks stravných lístkov. Pri výluke jedálne umiestnenej v budove MsÚ sa týmto zamestnancom poskytuje finančný príspevok na stravovanie, tzn. že nárok na tento príspevok sa zvýši o počet dní výluky. Za tých istých podmienok sa poskytne stravovanie aj primátorovi mesta a uvoľneným poslancom – zástupcom primátora mesta.

Zamestnancom ZSD sa finančný príspevok na stravovanie poskytuje iba za dni dovolenky podľa platnej smernice.

Zamestnancom opatrovateľskej služby (OS), ktorí majú pracovný úväzok viac ako 4 hodiny denne, (terénni sociálni pracovníci a komunitní pracovníci, pracovník krízového strediska osobnej hygieny a upratovačka krízového strediska osobnej hygieny), pracovníkom integračného centra, príslušníkom mestskej polície, zamestnancom miestnej občianskej a preventívnej hliadky (MOaPS), zamestnancom pracujúcim v odpoľudňajších a nočných zmenách, nepretržitých prevádzkach a na odlúčených pracoviskách, zamestnávateľ umožní výber medzi nasledovnými spôsobmi zabezpečenia stravovania:

- a) formou poskytnutia elektronického stravného lístka alebo
 - b) formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie
- podľa podmienok uvedených v platnej Smernici prednostu MsÚ Michalovce na zabezpečenie stravovania zamestnancov MsÚ.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 34 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas čerpania dovolenky.

Článok 37

V súlade so zákonníkom práce § 152, ods. 8 sa poskytne stravovanie v jedálni v priestoroch mestského úradu aj dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, boli zamestnancami zamestnávateľa, ak o to písomne požiadajú. Zamestnávateľ im stravovanie poskytne podľa platného interného predpisu zamestnávateľa.

Článok 38

Zamestnávateľ pri záťaži teplom a chladom sa bude riadiť zákonom č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a zákonom č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci môže pri takejto záťaži aj vhodne upraviť, prípadne skrátiť pracovnú dobu.

Článok 39

Zamestnávateľ umožní zamestnancom služby na regeneráciu pracovnej sily (plaváreň, športoviska, masáže a pod.) predovšetkým na organizovaných podujatiach, ktoré v súlade s rozpočtovými pravidlami uhradí, alebo poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 42

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí príspevok na dovolenku, nákup vstupeniek a príspevok na kultúrne a športové akcie, nákup rekreačných poukazov, prípadne organizovanie zájazdov. Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 43

Zamestnávateľ umožní zamestnancom s plným pracovným úväzkom, účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení. Výška príspevku zamestnanca zúčastneného na doplnkovom dôchodkovom poistení je minimálne 1 % hrubej mzdy. Výška príspevku zamestnávateľa pre zamestnanca, ktorý pracuje u zamestnávateľa, alebo u ktorého vznikol pracovný pomer po predchádzajúcej voľbe alebo vymenovaním, ustanovenom v § 42 Zákonníka práce, je dohodnutá v sume podľa veku zamestnanca nasledovne:

Vek zamestnanca	Príspevok zamestnávateľa
Do 40 rokov	2 % hrubej mzdy zamestnanca
Od 40 - 50 rokov	2,5 % hrubej mzdy zamestnanca
nad 50 rokov	3 % hrubej mzdy zamestnanca

V prípade poistenia zamestnanca vo viacerých doplnkových poisťovniach sa príspevok zamestnávateľa vyplatí iba jednej poisťovni, písomne vybratej zamestnancom, pokiaľ má s touto poisťovňou uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú

účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, keď sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 44

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. v platnom znení o sociálnom fonde (ďalej len zo základu),
- ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu, ktorý sa použije predovšetkým ako príspevok na stravovanie,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 45

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a rozpočtom vypracovaným a schváleným každoročne do 31.1. v príslušnom kalendárnom roku.

Článok 46

Zamestnávateľ poskytne výboru základnej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu podľa zásad o používaní sociálneho fondu najneskôr do 31. 1. v príslušnom kalendárnom roku.

Článok 47

Zamestnávateľ vydá pre všetkých zamestnancov vlastniacich osobné motorové, alebo ktorí majú k vozidlu iný obdobný vzťah, parkovaciu kartu v zmysle internej smernice zamestnávateľa a umožní využívať benefity pre zamestnancov vydaných v zmysle interných smerníc.

Článok 48

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ochranné pracovné prostriedky podľa zoznamu, ktorý vypracuje na základe nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a platných predpisov. Zamestnávateľ môže poskytnúť paušálny finančný príspevok pre zamestnancov v administratívne - technických funkciách, pokiaľ im neposkytne ochranné pracovné prostriedky, zamestnancom TIK-u zabezpečí rovnošaty podľa potreby.

Článok 49

V rámci upevňovania pracovných a spoločenských vzťahov, rekreačnej starostlivosti, telovýchovnej a športovej činnosti, bude zamestnávateľ v spolupráci so závodným výborom organizovať a prispievať zo sociálneho fondu na:

- odborárske rekreácie, detské rekreácie, spoločné zájazdy, kultúrno spoločenské aktivity zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
- športové odpolednia, team building, spoločné športové dni s družobnými mestami, poslancami alebo inými organizáciami.

VI. Záverečné ustanovenia

Článok 50

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 2026 – 2028. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 51

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 52

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 53

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 54

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná je dňom 1. 1. 2026. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 55

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej zverejnenie na intranetovom portáli.

Článok 56

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Michalovciach 17. 12. 2025

**Mgr. Petra Šuličová,
predseda závodného výboru**

**Mgr. Miroslav Dufinec,
primátor**