

V súlade s ustanovením § 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 zmluvné strany

**mestská časť Bratislava-Nové Mesto**

(ďalej len „zamestnávateľ“)

**zastúpená**

**Mgr. Rudolfom Kusým, starostom**

na jednej strane

**a**

**Základnou odborovou organizáciou Miestneho úradu Bratislava – Nové Mesto Slovenského  
odborového zväzu verejnej správy a kultúry**

(ďalej len „ZOO“)

**zastúpenou**

**Andreou Vráblovou, predsedníčkou základnej odborovej organizácie**

na druhej strane

uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

## **Čl. I**

### **Všeobecné ustanovenia**

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Kolektívna zmluva pre zamestnancov zamestnávateľa je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov.
3. Kolektívna zmluva je platná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
4. Ustanovenia kolektívnej zmluvy sa primerane vzťahujú aj na starostu.

## **Čl. II**

### **Rozsah kolektívnej zmluvy**

Táto kolektívna zmluva upravuje:

1. vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou
2. pracovné podmienky
3. mzdové podmienky
4. sociálne podmienky
5. tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

## **Čl. III**

### **Vzájomné vzťahy zmluvných strán**

1. Zamestnávateľ uznáva ZOO za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní pôsobenie ZOO na všetkých jeho pracoviskách.
3. Zamestnávateľ aspoň 14 dní vopred prerokuje s ZOO zásadné otázky, rozhodnutia a opatrenia v súlade s § 237 Zákonníka práce s cieľom dosiahnuť pri vedení dialógu a výmene názorov dohodu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty zamestnávateľa v súlade s § 237 a § 238 Zákonníka práce, ktoré sa týkajú pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok

zamestnancov, predloží na pripomienkovanie ZOO najneskôr 14 dní pred ich schválením.

5. Zamestnávateľ bude vopred informovať závodný výbor o pripravovaných zásadných štrukturálnych zmenách a racionalizačných opatreniach, a to najneskôr 30 dní pred ich schválením a zaväzuje sa tieto zmeny a opatrenia prerokovať so ZOO najmenej v lehote 14 dní pred ich schválením. O ostatných zmenách a opatreniach bude zamestnávateľ informovať ZOO najneskôr 14 dní pred ich schválením.
6. Návrh organizačného poriadku alebo jeho zmenu prerokuje zamestnávateľ so ZOO najneskôr 14 dní pred jeho vydaním.
7. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členov odborovej organizácie na základe ich súhlasu a poukáže ich na účet odborovej organizácie najneskôr vo výplatný deň podľa Čl. V body 2. a 3.
8. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s potrebným vybavením, umožní využívať telefóny, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
9. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie alebo na vzdelávanie člena orgánu odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
10. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
11. Odborová organizácia má právo výkonu kontroly v súlade s § 239 Zákonníka práce.

#### **Čl. IV**

##### **Pracovné podmienky**

1. Zamestnávateľ je oprávnený upravovať a/alebo vydať nový pracovný poriadok v súlade s § 84 Zákonníka práce len so súhlasom odborovej organizácie.
2. Na miestnom úrade sa uplatňuje pružný pracovný čas, ktorý sa uplatní ako pružný pracovný

mesiac, ktorý začína vždy prvým dňom príslušného kalendárneho mesiaca a končí posledným dňom toho istého kalendárneho mesiaca.

3. V detských jasliach je pracovný čas rozdelený tak, aby bola zabezpečená ich prevádzka v súlade s prevádzkovým poriadkom detských jasí na Robotníckej ul. 11 v Bratislave.
4. Obdobne sa určuje pracovný čas i na ostatných pracoviskách mimo miestneho úradu, pričom ustanovenia tohto článku (najmä technicky vykonateľný spôsob zaznamenávania a evidencie dochádzky) sa na ostatných pracoviskách použijú primerane.
5. Na tých pracoviskách zamestnávateľa, na ktorých sa uplatňuje pružný pracovný čas, sa ako dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno ustanovuje jeden deň, pričom za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
6. Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny týždenne. V tomto pracovnom čase nie je započítaná prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
7. Rozvrhnutie pracovného času je upravené v pracovnom poriadku.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prácu nadčas, nočnú prácu, prácu v dňoch pracovného pokoja a pracovnú pohotovosť nariadi len za mimoriadnych okolností, za ktoré sa považujú najmä:
  - a) živelné udalosti a pohromy ohrozujúce životy, zdravie, majetok obyvateľov alebo majetok mestskej časti a/alebo majetok hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy;
  - b) havarijné situácie na pracoviskách (budova miestneho úradu a príľahlé parkovisko, areál detských jasí na ul. Robotnícka, priestory slúžiace denným centrá, budova komunitného centra na ul. Ovručskej, administratívna budova na ul. Háľkovej).
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prácu nadčas, nočnú prácu, prácu v dňoch pracovného pokoja a pracovnú pohotovosť nariadi až po vyčerpaní všetkých možností dohodnúť sa so zamestnancom v prípade týchto mimoriadnych okolností:
  - a) zasadnutia orgánov mestskej časti, najmä miestne zastupiteľstvo, komisie miestneho zastupiteľstva (stále ako aj dočasné), miestna rada;
  - b) zabezpečenie úloh súvisiacich s konaním volieb.

10. Zamestnávateľ poskytne jeden deň pracovného voľna, mimo zákonného nároku podľa ustanovenia § 36 ods. 1 zákona č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, v mesiaci, v ktorom sa konali voľby (akékoľvek) bez krátenia mzdy zamestnancovi, ktorý vykonával činnosti zapisovateľa okrskovej volebnej komisie .
11. Zamestnávateľ poskytne jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy zamestnancovi (rodičovi), ktorý sa stará o dieťa, navštevujúce prvý stupeň základnej školy v mesiaci september a to v deň začatia školského roka.
12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri darovaní krvi a/alebo pri odbere jednotlivých krvných zložiek (aférez) v deň odberu pracovné voľno s náhradou mzdy na regeneráciu v dĺžke jedného pracovného dňa.
13. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku na vyšetrenie, alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, alebo na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia.
14. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle zákonníka práce s náhradou mzdy v trvaní piatich pracovných dní počas kalendárneho roka.
15. Ak zamestnancovi vznikol pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy podľa bodov 13. a 14. tohto ustanovenia v rozsahu jednej tretiny dotknutého nároku podľa bodov 13. a 14. za kalendárny rok za každú začatú tretinu trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé dni nahor.
16. Zamestnávateľ organizuje pre zamestnancov športové a rekreačné aktivity na budovanie tímu (teambuilding) s cieľom prehľbovať vzájomné vzťahy zamestnancov a ich schopnosti spolupracovať s ostatnými zamestnancami. Teambuildingové akcie počas roka navrhuje a organizuje prednosta úradu na návrh vedúcich oddelení a vedúcich referátov a zúčastňujú sa ich zamestnanci zamestnávateľa. Účasť na teambuildingových akciách predstavuje výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada mzdy.
17. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí

zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

18. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZOO všetky prípady skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 Zákonníka práce a prípady okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce.
19. Zamestnávateľ bude polročne predkladať ZOO správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať ZOO s prípadmi skončenia pracovného pomeru.
20. Zamestnávateľ zverejní na internetovej stránke zoznam obsadzovaných pracovných pozícií, spolu s požiadavkami a predpokladmi na danú pozíciu. Tento zoznam bude aktualizovaný pravidelne mesačne, vždy k 10. dňu kalendárneho mesiaca.
21. Zamestnancovi, s ktorým bude skončený pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až b) Zákonníka práce, vyplatí zamestnávateľ okrem obligatórneho odstupného ďalšie odstupné vo výške:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov nepretržite;
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako pätnásť rokov nepretržite;
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov nepretržite.
22. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom sa pracovný pomer skončil.
23. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zvýšenie odchodného okrem obligatórneho odchodného v súlade s § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce v závislosti od dĺžky odpracovanej doby v pracovnom pomere takto:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval nepretržite najmenej päť rokov menej ako desať rokov;
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval nepretržite najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov;
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval nepretržite najmenej dvadsať rokov nepretržite.

24. Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom sa pracovný pomer skončil.
25. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
26. V rámci plnenia úloh ochrany zdravia pri práci sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť zamestnancom prítomným na pracovisku najmenej 1,5 litra minerálky (nesladenej), ak teplota na pracovisku prekročí 25°C. Zamestnávateľ zabezpečí meranie teploty na pracovisku v priebehu dňa priebežne alebo na požiadanie ktoréhokoľvek člena ZOO ihneď.
27. Povinnosť zamestnávateľa podľa bodu 24 sa nevzťahuje na pracoviská denných centier.
28. Povinnosť zamestnávateľa podľa bodu 24 na pracovisku – detské jasle vykonáva prostredníctvom vedúceho detských jasli.
29. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancov na svojich pracoviskách prevažne formou stravovacích poukázok v hodnote najmenej 4,00 EUR, v menšej miere aj formou dovozu stravy pre pracovisko miestneho úradu. Pre pracovisko detských jasli je stravovanie zamestnancov zabezpečené:
- a) vlastnou kuchyňou;
  - b) formou stravovacích poukázok v hodnote najmenej 4,00 EUR zamestnancom, ktorých výkon práce je tohto pracoviska alebo tím zamestnancom, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia (odborný lekár) nemôžu zo zdravotných dôvodov využiť spôsobov stravovania priamo na pracovisku (jedáleň/kuchyňa) zabezpečených zamestnávateľom.
30. V rámci zabezpečenia stravy formou dovozu stravy je zamestnávateľ povinný pravidelne v mesačných intervaloch hodnotiť kvalitu stravy. V prípade sťažností a/alebo pripomienok zo strany zamestnancov využívajúcich túto formu stravovania, je zamestnávateľ povinný vykonať kroky vedúce k zlepšeniu stavu. Za týmto účelom je zamestnávateľ povinný zabezpečiť „Knihu prianí a sťažností“, ktorá musí byť umiestnená v jedálni, tak aby bola dostupná zamestnancom.
31. Zamestnávateľ sa zaväzuje minimálne raz štvrtročne ZOO informovať akú formu stravovania zamestnanci preferujú, ako sú zamestnanci spokojní so stravou poskytovanou formou dovozu.

32. Zamestnávateľ sa zaväzuje uhrádzať cestovné zamestnancom maximálne do výšky 50% hodnoty 365 dňového štandardného predplateného cestovného lístka pre zónu 100 + 101 v danom roku v mestskej hromadnej doprave, ktorú v hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave zabezpečuje Dopravný podnik Bratislava, a.s.. Zamestnanec pre uplatnenie tohto práva je povinný spolu s vyplneným tlačivom podľa príslušných interných predpisov zamestnávateľa predložiť doklad o zakúpení cestovného (napr. električenka). Zamestnávateľ vyplatí "cestovné" bezodkladne v hotovosti, v pokladni miestneho úradu. V prípade skončenia pracovného pomeru pred uplynutím obdobia, za ktoré bolo cestovné zamestnancovi uhradené, je zamestnanec povinný vrátiť alikvotnú časť cestovného.
33. Zamestnávateľ podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) zákonníka práce môže predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky pre výkon týchto prác:
- a) organizovanie spoločensko-kultúrnej a záujmovej činnosti;
  - b) stravovania;
  - c) upratovania
- výhradne pre pracoviská denných centier.

## **Čl. V**

### **Mzdové podmienky**

1. Zamestnávateľ postupuje v oblasti odmeňovania podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Výplatný termín je 11.deň príslušného mesiaca. V prípade, ak tento deň pripadne na deň pracovného pokoja, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť vyplatenie mzdy a náhrady mzdy k poslednému pracovnému dňu, ktorý predchádza tento deň.
3. Zamestnávateľ realizuje výplatu mzdy, prípadne iných peňažných plnení po vykonaní zrážok podľa príslušných právnych predpisov poukazovaním na osobný účet zamestnanca v peňažnom ústave ním určenom, alebo v hotovosti prostredníctvom pokladne Miestneho úradu.
4. Vyplatením mzdy a náhrady mzdy sa rozumie pripísanie finančných prostriedkov na príslušný bankový účet zamestnanca.



5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri rozpočtovaní mzdových prostriedkov zapracuje aj predpokladaný nárast objemu mzdových prostriedkov vyvolaný individuálnymi návrhmi na úpravu mzdy, valorizáciu miezd a osobný príplatok.
6. Zamestnávateľ bude priznávať odmeny za mimoriadne plnenie pracovných úloh zo mzdových prostriedkov a tejto kolektívnej zmluvy.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa najmenej päť rokov.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť 13. plat vo výplatnom termíne v mesiaci november vo výške 100% funkčného platu zamestnanca.
9. Zamestnávateľ nevyplatí 13. plat zamestnancovi, ktorý je ku dňu 31. októbra príslušného kalendárneho roka so zamestnávateľom v pracovnom pomere kratšom ako dvanásť mesiacov.
10. Zamestnávateľ nevyplatí 13. plat:
  - a) zamestnancom, ktorým pracovný pomer trvá, avšak v príslušnom kalendárnom roku nemali príjem z pracovnej činnosti;
  - b) zamestnancom, ktorí čerpajú/čerpali pracovné voľno bez náhrady mzdy a toto voľno trvá/trvalo dlhšie ako šesť mesiacov v príslušnom kalendárnom roku;
  - c) zamestnancom, ktorí v príslušnom kalendárnom roku porušili pracovnú disciplínu, o čom boli písomne upozornení.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe návrhu priameho nadriadeného vyplatiť zamestnancom každoročné odmeny nasledovne:
  - a) vo výplatnom termíne za mesiac marec maximálne vo výške 25% funkčného platu zamestnanca;
  - b) vo výplatnom termíne za mesiac jún maximálne vo výške 50% funkčného platu zamestnanca;
  - c) vo výplatnom termíne za mesiac september maximálne vo výške 25% funkčného platu zamestnanca.
12. Príslušnú časť odmeny podľa bodu 11. tohto ustanovenia zamestnávateľ nevyplatí:
  - a) zamestnancovi, ktorý čerpal pracovné voľno bez náhrady mzdy a toto voľno trvá/trvalo

- dlhšie ako šesť mesiacov v príslušnom kalendárnom roku;
- b) zamestnancovi, ktorý v príslušnom kalendárnom roku porušil pracovnú disciplínu, o čom bol písomne upozornený.
13. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať ZOO o spôsobe použitia mzdových prostriedkov a to predložením rekapitulácie miezd v mesačných intervaloch.
14. Na krytie rastu životných nákladov zamestnávateľ vykoná valorizáciu zmluvných miezd zamestnancov k 1. máju. Percento valorizácie zmluvných miezd bude dohodnuté v závislosti od výšky schváleného rozpočtu mzdových prostriedkov, na podklade vyjednávania po vzájomnej dohode zmluvných strán. Rokovanie o výške valorizácie sa začne na návrh jednej zo zmluvných strán pri príprave rozpočtu mestskej časti na daný kalendárny rok.
15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov prvého dňa dočasnej práceneschopnosti do tretieho dňa dočasnej práceneschopnosti 60% a od štvrtého dňa dočasnej práceneschopnosti 65% denného vymeriavacieho základu.
16. Zvýšenie náhrady príjmu podľa bodu 15. sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sa stali dočasne práceneschopnými v dôsledku stavu, ktorý si privodili sami požitím alkoholu alebo v dôsledku požitia iných návykových látok.
17. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri zákonom zvyšovaní tarifných platov, zároveň v rovnakej výške zvýši aj osobné platy zamestnancom, ktorým ich priznal v súlade s § 4 ods. 1 písm. b) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

## **Čl. VI**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

1. Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa sa uskutočňuje v súčinnosti so ZOO. Sociálny fond slúži na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.
2. Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond povinným prídelením vo výške 1% a ďalším prídelením vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3. Zamestnávateľ vedie prostriedky fondu na osobitnom účte. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
4. Zamestnávateľ poskytne ZOO najneskôr do 31. januára príslušného roka prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok.
5. Zamestnávateľ vypracuje každoročne najneskôr do 28. februára návrh rozpočtu sociálneho fondu. ZOO návrh rozpočtu sociálneho fondu prerokuje najneskôr do 14 dní od jeho predloženia zamestnávateľom.
6. Zamestnávateľ je povinný k pätnástemu dňu príslušného kalendárneho mesiaca predložiť ZOO prehľad o zaúčtovaní tvorby a čerpania sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny mesiac.
7. Zamestnávateľ **po písomnej dohode s ZOO** poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na
  - a) stravovanie;
  - b) dopravu do zamestnania a späť;
  - c) zdravotnú starostlivosť;
  - d) sociálnu výpomoc;
  - e) regeneráciu pracovnej sily.
8. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravné lístky v hodnote najmenej 4,00 EUR. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalší stravný lístok.
9. Zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky zamestnancom na každý pracovný deň v mesiaci, na ktorý mu pripadá zmena a aj na čerpanie tzv. sick-day. Zamestnávateľ nie je oprávnený stravné lístky vydávať mesačne pozadu.
10. Zamestnávateľ hradí príspevky na stravovanie:
  - a) na ťarchu svojich nákladov príspevok vo výške 59 % hodnoty jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja, najviac však do výšky 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 a príslušného opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného;

- b) príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov zo sociálneho fondu minimálne vo výške 0,48 EUR na jeden stravný lístok.

11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na dopravu do zamestnania a späť nasledovne:

- a) zamestnancom využívajúcim integrovanú dopravu vo výške 10,00 EUR mesačne
- b) ostatným zamestnancom vo výške 40,00 EUR raz ročne vo výplatnom termíne pre mesiac november príslušného kalendárneho roka.

Príspevky na cestovné podľa tohto bodu nie je možné kombinovať.

12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na zdravotnú starostlivosť v maximálnej výške 60,00 EUR raz ročne vo výplatnom termíne pre mesiac november príslušného kalendárneho roka. Tento príspevok zamestnávateľa sa nevzťahuje na lieky a výživové doplnky.

13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý bezplatne daruje krv a/alebo bezplatne daruje jednotlivé krvné zložky, zo sociálneho fondu príspevok vo výške 10,00 EUR za každý odber.

14. Zamestnávateľ poskytne zamestnankyni, pri narodení živého dieťaťa, zo sociálneho fondu príspevok vo výške 50,00 EUR. Pri narodení dvojčiat alebo viacpočetnom pôrode poskytne zamestnávateľ príspevok vo výške 80,00 EUR na každé narodené dieťa.

15. Zamestnávateľ poskytne na ťarchu svojich nákladov zamestnancovi zúčastnenému na doplnkovom dôchodkovom sporení príspevok v sume 50,00 EUR mesačne za podmienky, že príspevok zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení predstavuje minimálne sumu 20,00 EUR mesačne. V prípade, že príspevok zamestnanca v doplnkovom dôchodkovom sporení je nižší ako 20,00 EUR mesačne, výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je 30,00 mesačne.

16. Zamestnávateľ neposkytne príspevok podľa predchádzajúceho bodu (bodu 15) zamestnancom poberajúci starobný dôchodok.

17. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu sociálnu výpomoc maximálne do výšky 150,00 EUR v prípade dlhodobej práceneschopnosti presahujúcej tri mesiace, živelnej

pohromy alebo mimoriadne závažných životných situáciách. Príspevok zo sociálneho fondu vo výške 150,00 EUR poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa a pri úmrtí zamestnanca pozostalému manželovi, manželke, druhovi, družke, dieťaťu alebo rodičovi.

18. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu finančný príspevok maximálne do výšky 100,00 EUR zamestnancovi, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom trval nepretržite 10 rokov, a to vo výplatnom termíne, ku ktorému pracovný pomer zamestnanca dosiahne 10 rokov (pracovné jubileum). Zamestnávateľ sa zaväzuje za každých ďalších 5 rokov trvania pracovného pomeru (nepretržite) u toho istého zamestnanca, poskytnúť takémuto zamestnancovi zo sociálneho fondu finančný príspevok maximálne vo výške 100,00 EUR.
19. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri životnom jubileu 60 rokov veku zo sociálneho fondu príspevok maximálne do výšky 100,00 EUR, a to vo výplatnom termíne prislúchajúcemu k tomuto životnému jubileu, najneskôr však v najbližšom nasledujúcom výplatnom termíne.
20. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu raz ročne finančný príspevok maximálne do výšky 80,00 EUR na rekreáciu a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (individuálna rekreácia, kúpeľná liečba) a to vo výplatných termínoch určených pre III. alebo IV. štvrt'rok príslušného kalendárneho roka. Zamestnancovi nárok na tento príspevok nevzniká, ak v príslušnom kalendárnom roku nečerpal aspoň 1/3 dovolenky bez prerušenia, pričom prevažná časť čerpanej dovolenky musí byť z aktuálneho nároku v danom kalendárnom roku.
21. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom zo sociálneho fondu raz ročne finančný príspevok maximálne do výšky 50,00 EUR ako refundáciu nákladov na kultúrnych alebo športových podujatiach. Predsedníctvo ZOO určí výšku príspevku najneskôr k 30. novembru príslušného roka.
22. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily a na aktivity organizované zamestnávateľom pre všetkých zamestnancov (športový deň, teambuildingové aktivity, vianočné stretnutie zamestnancov a pod.).
23. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu finančný príspevok na zakúpenie nepeňažného daru v hodnote 20,00 EUR pre zamestnancov:

- a) pre všetky zamestnankyne - darček k Medzinárodnému dňu žien;
- b) pre všetkých zamestnancov (mužov) – darček ku Dňu otcov;
- c) pre všetkých zamestnancov (muži a ženy) – vianočný balíček.

Príspevok môže byť použitý na zakúpenie darčkových poukázok, cukroví a pochutín s výnimkou alkoholu.

- 24. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov veku, zo sociálneho fondu raz ročne finančný príspevok maximálne do výšky 50,00 EUR pre každé dieťa na letný tábor alebo na športové sústredenie, ktorého sa dieťa zúčastnilo.
- 25. Na úseku vzdelávania sa zmluvné strany zaväzujú v záujme prehĺbenia kvalifikácie zamestnancov zabezpečovať ich odbornú prípravu.
- 26. Správcom sociálneho fondu je oddelenie hospodárske a finančné miestneho úradu. Nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu a poskytovanie príspevkov vopred odsúhlasí ZOO.

## **Čl. 7**

### **Záverečné ustanovenia**

- 1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.11.2017 do 31.12.2020. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením jej platnosti jedna zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy.
- 2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Tento postup sa použije aj pri zmene všeobecne záväzných právnych predpisov. Na návrh je povinná druhá zmluvná strana písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú po ich podpísaní záväzné.
- 3. V roku 2018 vykoná zamestnávateľ k 1.máju 2018 valorizáciu zmluvných miezd vo výške 2% funkčného platu jednotlivého zamestnanca. V roku 2019 vykoná zamestnávateľ k 1. máju 2019 valorizáciu zmluvných miezd zamestnancov najmenej vo výške 2 % funkčného platu jednotlivého zamestnanca. V roku 2020 vykoná zamestnávateľ k 1. máju 2020 valorizáciu zmluvných miezd zamestnancov najmenej vo výške 2 % funkčného platu jednotlivého zamestnanca.

4. Plnenie kolektívnej zmluvy sa bude vyhodnocovať polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
5. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch (4) rovnopisoch s platnosťou originálu. Každá zo zmluvných strán obdrží dva (2) rovnopisy.
7. Do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy zamestnávateľ zabezpečí, aby bol po jednom výtlačku kópie kolektívnej zmluvy k dispozícii pre zamestnancov na každom oddelení miestneho úradu ako aj na ostatných pracoviskách.

V Bratislave, dňa 06.11.2017

.....  
**Mgr. Rudolf Kusý, starosta**

**v.r.**

mestskej časti Bratislava – Nové Mesto

.....  
**Andrea Vráblová, predsedníčka**

**v.r**

Závodnej odborovej organizácie  
Miestneho úradu Bratislava - Nové  
Mesto Slovenského odborového  
zväzu verejnej správy a kultúry