



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

Janou Homolovou, podpredsedníčkou základnej odborovej organizácie

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU Č. ÚEZ: 220/2021

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 7 dní vopred prerokuje so 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 7 dní pred ich schválením.

5. Zamestnávateľ bude vopred informovať závodný výbor o pripravovaných zásadných štrukturálnych zmenách a racionalizačných opatreniach, a to najneskôr 14 dní pred ich schválením a zaväzuje sa tieto zmeny a opatrenia prerokovať so ZOO najmenej v lehote 7 dní pred ich schválením. O ostatných zmenách a opatreniach bude zamestnávateľ informovať ZOO najneskôr 7 dní pred ich schválením.
6. Návrh organizačného poriadku alebo jeho zmenu prerokuje zamestnávateľ so ZOO najneskôr 7 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 zariadení starostlivosti o deti do troch rokov dieťaťa je pracovný čas rozvrhnutý tak, aby bola zabezpečená ich prevádzka v súlade s prevádzkovým poriadkom zariadenia.
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 príslušné parkovisko, areál detských jasí na ul. Robotnícka, priestory slúžiace denným centrá, budova komunitného centra na ul. Ovrúckej, 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 a referenda

10. Zamestnávateľ poskytne jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy 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 zamestnancovi, ktorý vykonával činnosť zapisovateľa alebo člena volebnej komisie.
11. Zamestnávateľ poskytne jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy zamestnancovi (rodičovi) v deň začatia školského roka na doprovod dieťaťa, ktoré nastupuje do prvého ročníka základnej školy a materskej školy.
12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri darovaní krvi a/alebo pri odbere jednotlivých krvných zložiek (aferéze) 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 (tzv. sick day) v zmysle Zákonníka práce s náhradou mzdy v trvaní piatich pracovných dní počas kalendárneho roka. Tento sick day nie je dovolenkou, ale benefitom pre zamestnanca, ktorý priniesol zamestnávateľ s cieľom umožniť, aby zamestnanec v prípade zdravotného problému nemusel bezodkladne navštíviť ošetrojúceho lekára, alebo si čerpať dovolenku. Čerpať sick day je možné maximálne dva dni po sebe a nie je možné ho kombinovať s dovolenkou. Povinnosťou zamestnancov je oznámiť čerpanie sick day priamemu nadriadenému do 8.00 hod. ráno.
15. Zamestnancovi, ktorému pracovný pomer vznikol 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. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý

sa dovolenka poskytuje, zamestnávateľ skráti dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

17. 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.
18. 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 funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov nepretržite;
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov nepretržite.
19. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom sa pracovný pomer skončil.
20. 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 funkčného platu, ak pracovný pomer trval menej ako desať rokov;
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval nepretržite najmenej desať rokov.
21. Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom sa pracovný pomer skončil.
22. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
23. 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.

24. Povinnosť zamestnávateľa podľa bodu 23. sa nevzťahuje na pracoviská denných centier.
25. Povinnosť zamestnávateľa podľa bodu 23. na pracovisku – zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa vykonáva prostredníctvom vedúceho zariadenia.
26. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancov na svojich pracoviskách prevažne formou stravovacích poukážok alebo príspevkom na stravovanie v hodnote najmenej 4,00 EUR. Hodnota stravného sa od 1.1.2022 zvyšuje na sumu 4,50 EUR. Pre pracovisko zariadenia starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa je stravovanie zamestnancov zabezpečené:
- a) vlastnou kuchyňou;
 - b) formou stravovacích poukážok alebo príspevkom na stravovanie v hodnote najmenej 4,00 EUR zamestnancom, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia (odborný lekár) nemôžu zo zdravotných dôvodov využiť spôsobov stravovania priamo na pracovisku (jedáleň/kuchyňa) zabezpečených zamestnávateľom. Hodnota stravného sa od 1.1.2022 zvyšuje na sumu 4,50 EUR.
27. 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.
28. 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 tomuto dňu.
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 tri roky.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť každoročné odmeny na základe hodnotenia práce a výkonu zamestnanca nasledovne:
 - a) vo výplatnom termíne za mesiac marec vo výške 25 % funkčného platu zamestnanca
 - b) vo výplatnom termíne za mesiac jún vo výške 50 % funkčného platu zamestnanca
 - c) vo výplatnom termíne za mesiac september vo výške 25 % funkčného platu zamestnanca

9. Zamestnávateľ nevyplatí alebo skráti odmenu podľa bodu 8. zamestnancovi,
 - a) o ktorom tak písomne rozhodne priamy nadriadený alebo starosta. V písomnom rozhodnutí bude stručné zdôvodnenie nevyplatenia alebo krátenia odmeny, o ktorom bude informovaný príslušný zamestnanec,
 - b) ktorý je v čase výplaty odmeny v skúšobnej dobe,
 - c) ktorý bol v období, za ktoré sa odmena vypláca, práceneschopný dlhšie ako 2 mesiace,
 - d) ktorý v príslušnom kalendárnom roku porušil pracovnú disciplínu, o čom bol písomne upovedomený.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť koncoročnú odmenu vo výške 100 % funkčného platu všetkým zamestnancom, ktorí sú ku dňu 30. novembra príslušného kalendárneho roka so zamestnávateľom v pracovnom pomere minimálne 12 mesiacov, vo výplatnom termíne za mesiac november.
11. Zamestnávateľ nevyplatí alebo skráti odmenu podľa bodu 10. zamestnancovi,
 - a) o ktorom tak písomne rozhodne starosta. V písomnom rozhodnutí bude stručné zdôvodnenie nevyplatenia alebo krátenia odmeny, o ktorom bude informovaný príslušný zamestnanec,
 - b) ktorému pracovný pomer trvá, avšak v príslušnom kalendárnom roku nemal príjem zo závislej činnosti,
 - c) ktorý čerpal/čerpal pracovné voľno bez náhrady mzdy dlhšie ako 6 mesiacov v príslušnom kalendárnom roku,
 - d) ktorý v príslušnom kalendárnom roku porušil pracovnú disciplínu, o čom bol písomne upovedomený.
12. 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.
13. Zvýšenie náhrady príjmu podľa bodu 12. 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.
14. Zamestnávateľ poskytne na ťarchu svojich nákladov zamestnancovi zúčastnenému na doplnkovom

dôchodkovom sporení príspevok v sume 85,00 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 EUR mesačne.

15. Zamestnávateľ neposkytne príspevok podľa predchádzajúceho bodu zamestnancom poberaajúcim starobný dôchodok.

16. Zamestnávateľ sa zaväzuje celoplošne zvýšiť funkčný plat zamestnancom k 1. 1. 2022 o 4 %.

17. Zamestnávateľ nezvýši zamestnancom funkčný plat podľa bodu 16.:

- a) ktorí sú ku dňu 31. decembra 2021 so zamestnávateľom v pracovnom pomere kratšom ako dvanásť mesiacov,
- b) ktorým pracovný pomer trvá, avšak v predchádzajúcom kalendárnom roku nemali príjem zo závislej činnosti,
- c) ktorí čerpali/čerpajú pracovné voľno bez náhrady mzdy a toto voľno trvalo/trvá dlhšie ako šesť mesiacov v predchádzajúcom kalendárnom roku,
- d) ktorí v predchádzajúcom kalendárnom roku porušili pracovnú disciplínu, o čom boli písomne upovedomení.
- e) ktorým bol individuálne zvýšený plat v predchádzajúcom kalendárnom roku minimálne vo výške 4 %.

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 prídedom vo výške 1% a ďalším prídedom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac.
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. ZOO vypracuje každoročne najneskôr do 28. februára návrh rozpočtu sociálneho fondu. Zamestnávateľ návrh rozpočtu sociálneho fondu prerokuje najneskôr do 14 dní od jeho predloženia ZOO.
5. Zamestnávateľ je povinný k pätnástemu dňu príslušného kalendárneho mesiaca predložiť ZOO prehľad o zaúčtovaní tvorby a čerpania sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny mesiac.
6. Zamestnávateľ **po písomnej dohode so ZOO** poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na
 - a) stravovanie;
 - b) zdravotnú starostlivosť;
 - c) sociálnu výpomoc;
7. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravné v hodnote najmenej 4,00 EUR. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalšie stravné. Hodnota stravného sa od 1.1.2022 zvyšuje na sumu 4,50 EUR.
8. Zamestnávateľ zabezpečí stravné zamestnancom na každý pracovný deň v mesiaci, na ktorý mu pripadá zmena a aj na čerpanie sick-day. V prípade, že v deň, na ktorý mu bolo poskytnuté stravné, zamestnanec neodpracuje viac ako 4 hodiny, na stravné mu nárok nevzniká.
9. 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; od 1.1.2022 sa tento príspevok zvyšuje na 60 %
 - b) príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov zo sociálneho fondu minimálne vo výške 0,20 EUR na jedno stravné, tento príspevok sa od 1.1.2022 zvyšuje na 0,50 EUR.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorý nie sú v mesiaci vyplatenia v skúšobnej dobe, zo sociálneho fondu príspevok na zdravotnú starostlivosť v maximálnej výške 30,00 EUR raz ročne vo výplatnom termíne pre mesiac november príslušného kalendárneho roka. Tento príspevok bude vyplatený automaticky bez predloženia žiadosti.

11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý bezplatne daruje krv a/alebo bezplatne daruje jednotlivé krvné zložky, zo sociálneho fondu príspevok vo výške 50,00 EUR za každý odber.
12. Zamestnávateľ poskytne zamestnankyni, pri narodení živého dieťaťa, zo sociálneho fondu príspevok vo výške 100,00 EUR. Pri narodení dvojčiat alebo viacpočetnom pôrode poskytne zamestnávateľ príspevok vo výške 200,00 EUR na každé narodené dieťa.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu sociálnu výpomoc maximálne do výšky 300,00 EUR v prípade dlhodobej práceneschopnosti presahujúcej tri mesiace, žitelnej pohromy alebo mimoriadne závažných životných situáciách. Príspevok zo sociálneho fondu vo výške 300,00 EUR poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa a pri úmrtí zamestnanca pozostalému manželovi, manželke, druhovi, družke, dieťaťu alebo rodičovi.
14. 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.
15. 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.
16. Na úseku vzdelávania sa zmluvné strany zaväzujú v záujme prehĺbenia kvalifikácie zamestnancov zabezpečovať ich odbornú prípravu.
17. 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 01.10.2021 do 31.12.2023.

2. Každá zo zmluvných strán môže písomne 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. Plnenie kolektívnej zmluvy bude vyhodnocovať ZOO polročne.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch (4) rovnopisoch s platnosťou originálu. Každá zo zmluvných strán obdrží dva (2) rovnopisy.
5. Do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy zamestnávateľ zabezpečí jej doručenie na emailové adresy zamestnancov.

v Bratislave, dňa 30.09.2021

.....
Mgr. Rudolf Kusý, starosta, v. r.

mestskej časti Bratislava – Nové Mesto

.....
Jana Homolová, podpredsedníčka, v. r.

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