



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. Matúšom Čupkom, 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, 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 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 3. a 4.
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 veku 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. 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 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 do 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 ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, alebo na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia.
14. Zamestnancovi, ktorému pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy podľa bodu 13. tohto ustanovenia v rozsahu jednej tretiny dotknutého nároku podľa bodu 13. za kalendárny rok za každú začatú tretinu trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé dni nahor.
15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno (tzv. sick day) v zmysle Zákonníka práce s náhradou mzdy v trvaní štyroch pracovných dní počas kalendárneho roka a to maximálne 1 deň v kalendárnom štvrtroku. Povinnosťou zamestnancov je oznámiť čerpanie sick day priamemu nadriadenému najneskôr do 8.00 hod. ráno. Nárok na sick day má zamestnanec po uplynutí skúšobnej doby. Nevyčerpané dni sick day sa neprenášajú do ďalšieho štvrtroka.

16. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, alebo sa trvale stará o dieťa. 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancov na svojich pracoviskách prevažne formou stravovacích poukážok alebo príspevkom na stravovanie v hodnote najmenej 6,50 EUR. Nárok na stravovanie má okrem zamestnancov aj zástupca starostu, ktorého rozsah prác je stanovený na plný úväzok. Splnenie tejto podmienky bude vyhodnotené na základe zaznamenatej dochádzky v dochádzkovom systéme. 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 6,50 EUR zamestnancom, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia (odborný lekár) nemôžu zo zdravotných dôvodov využiť spôsob stravovania priamo na pracovisku (jedáleň/kuchyňa) zabezpečených zamestnávateľom.

24. 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.

- a) Zamestnanec, ktorému bude preplatené cestovné, nemá nárok na parkovacie miesto pred Miestnym úradom na Junáckej ulici.

25. Zamestnávateľ podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) zákonníka práce môže predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov od nástupu do pracovného pomeru, alebo nad dva roky na pracoviskách 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. Pri porušení pracovnej disciplíny, o ktorej bol zamestnanec písomne upovedomený, zamestnávateľ zníži osobný príplatok zamestnancovi v rozpätí 50 % – 100 % v mesiaci, v ktorom došlo k porušeniu pracovnej disciplíny.
3. 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.
4. 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.
5. Vyplatením mzdy a náhrady mzdy sa rozumie pripísanie finančných prostriedkov na príslušný bankový účet zamestnanca.
6. 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.
7. Zamestnávateľ bude priznávať odmeny za mimoriadne plnenie pracovných úloh zo mzdových prostriedkov a tejto kolektívnej zmluvy.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa najmenej tri roky.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť každoročné odmeny na základe hodnotenia práce a výkonu vedúcim zamestnancom podľa hodnotiaceho formulára, ktorý je prílohou č. 1 Kolektívnej zmluvy:
  - a) vo výplatnom termíne za mesiac apríl vo výške do 50 % funkčného platu zamestnanca
  - b) vo výplatnom termíne za mesiac september vo výške do 50 % funkčného platu zamestnanca
10. Zamestnávateľ nevyplatí odmenu podľa bodu 9. zamestnancovi,
  - a) ktorý je v čase výplaty odmeny v skúšobnej dobe /nástup od 1.2. do 30.4. príslušného kalendárneho roka pre odmenu podľa bodu 9a), nástup od 1.7. do 30.9. príslušného kalendárneho roka pre odmenu podľa bodu 9b),



- b) ktorý bol v období, za ktoré sa odmena vypláca, práceneschopný dlhšie ako 2 mesiace /pri odmene podľa bodu 9a) je sledované obdobie od 1.10. predchádzajúceho kalendárneho roka do 31.3. príslušného kalendárneho roka, pri odmene podľa bodu 9b) je sledované obdobie od 1.4. príslušného kalendárneho roka do 30.9. príslušného kalendárneho roka.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť 13. plat vo výške 100 % funkčného platu všetkým zamestnancom, ktorí sú ku dňu 30. novembra príslušného kalendárneho roka so zamestnávateľom v pracovnom pomere minimálne 12 mesiacov (nástup najneskôr do 1.12. predchádzajúceho kalendárneho roka).
- a) Zamestnávateľ nevyplatí 13. plat podľa bodu 11 zamestnancovi, ktorému pracovný pomer trvá, avšak v príslušnom kalendárnom roku nemal príjem zo závislej činnosti,
- b) ktorý čerpal/čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy dlhšie ako 6 mesiacov v príslušnom kalendárnom roku.
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 a zástupcovi starostu s plným pracovným úväzkom 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 poberajúcim starobný dôchodok.
16. Zamestnávateľ sa zaväzuje na návrh vedúceho zamestnanca po odsúhlasení prednostom úradu

s prihladením na aktuálne platy, ako aj na prínos zamestnanca pre úrad, zvýšiť funkčný plat zamestnancom k 1.4.2024 o 5 % a od 1.9.2024 o 5 %.

## 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 prídelenom vo výške 1% a ďalším prídelenom 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;
  - d) príspevok na regeneráciu pracovnej sily
7. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravné v hodnote najmenej 6,50 EUR. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalšie stravné.
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 4,20 € 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 0,85 € na jedno stravné.
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 30,00 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, živeľnej pohromy alebo mimoriadne závažných životných situáciách. Príspevok zo sociálneho fondu maximálne vo výške 300,00 EUR poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa.
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

fondy 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. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi (okrem zamestnancov na materskej a rodičovskej dovolenke) príspevok na regeneráciu pracovnej sily vo výplatnom termíne za november nasledovne:
  - a) zamestnancovi, ktorý je so zamestnávateľom v pracovnom pomere minimálne 6 mesiacov, v maximálnej výške 100,00 € (nástup do pracovného pomeru najneskôr k 1.6. príslušného kalendárneho roka)
  - b) zamestnancovi, ktorý je so zamestnávateľom v pracovnom pomere kratšom ako 6 mesiacov, v maximálnej výške 50,00 € (nástup do pracovného pomeru od 2.6. príslušného kalendárneho roka)
  - c) príspevok bude alikvotne krátený podľa výšky pracovného úväzku.
17. Na úseku vzdelávania sa zmluvné strany zaväzujú v záujme prehĺbenia kvalifikácie zamestnancov zabezpečovať ich odbornú prípravu.
18. Správcom sociálneho fondu je oddelenie financií a účtovníctva. Nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu a poskytovanie príspevkov vopred odsúhlasí ZOO.

## **Čl. 7**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2025.
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.

v Bratislave, dňa 13.12.2023

.....  
**Mgr. Matúš Čupka, starosta**

mestskej časti Bratislava – Nové Mesto

.....  
**Jana Homolová, predsedníčka**

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



**MESTSKÁ ČASŤ BRATISLAVA - NOVÉ MESTO**  
**MIESTNY ÚRAD BRATISLAVA - NOVÉ MESTO**  
**Junácka č. 1, 832 91 Bratislava 3**  
*Referát personalistiky a miezd*

Meno zamestnanca	
Oddelenie/referát	
Pracovná pozícia	

**Hodnotenie zamestnanca**

		Bodové hodnotenie	Podiel na odmenách pri plnom počte	Prevod na percentuálny podiel (%)
Pracovný výkon	Množstvo (0-4b)		20%	0
	Kvalita (0-4b)		20%	0
Interpersonálne zručnosti	Tímová spolupráca (0-4b)		20%	0
	Komunikácia (0-4b)		10%	0
	Zdieľanie informácií, prístup k vzdelávaniu, inovácie v procesoch (0-4b)		20%	0
	Proklientska orientácia, spolupráca medzi jednotlivými organizačnými útvarmi (0-4b)		10%	0
		<b>Celkovo</b>		<b>0</b>

Dátum:

Podpis vedúci:

Podpis zamestnanca: