

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) uzatvorená podľa ustanovenia § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú 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, v súlade s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, v znení neskorších predpisov (ďalej len "ZP"), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) medzi týmito zmluvnými stranami:

Názov: Mestská časť Bratislava-Ružinov
Sídlo: Mierová 21, 827 05 Bratislava
Štatutárny orgán: Ing. Martin Chren, starosta
IČO: 00 603 155
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Názov: Základná organizácia Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry (SLOVES) pri Miestnom úrade mestskej časti Bratislava-Ružinov
Sídlo: Mierová 21, 827 05 Bratislava
Zastúpená: Ing. arch. Patrícia Gotzmanová, predsedníčka
Registračné číslo: 14-0088-0102
IČO: 22664980 064
(ďalej len „ZO SLOVES“)

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto KZ je zabezpečiť práva, oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšovať ich životné a pracovné podmienky, vytvárať ďalšie podmienky pre rozvoj zamestnancov, udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

Touto KZ sa upravujú:

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

Článok 3

Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú zaradení v organizačnej štruktúre zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas ako aj na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

POSTAVENIE ZO SLOVES A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 4

Uznanie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva ZO SLOVES za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednaní. Zamestnávateľ v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO SLOVES na pracovisku. Bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé podmienky pre činnosť ZO SLOVES tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva, bude uznávať jej práva, vrátane práva na slobodné združovanie, práva na kolektívne vyjednanie a spoločenskú kontrolu v súlade s platnými právnymi predpismi. ZO SLOVES združuje všetkých jej členov, pričom členmi závodného výboru sú predseda ZO SLOVES, podpredseda a ďalší funkcionári. Funkcionári závodného výboru zastupujú ostatných členov ZO SLOVES pri rokovaníach so zamestnávateľom a ďalších aktivitách vyplývajúcich z KZ.
3. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov ani členov ZO SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov závodného výboru ZO SLOVES.
4. Zamestnávateľ bezplatne poskytne ZO SLOVES pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre rokovanie, organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť, umožní využívať telefóny, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku. Zabezpečí umiestnenie odkazu na serveri úradu

a informačnú tabuľu na zverejňovanie písomných informácií pre zamestnancov. V odôvodnených prípadoch, podľa prevádzkových možností poskytne na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie v ZO SLOVES služobné motorové vozidlo s vodičom a uhradí náklady s tým spojené.

5. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, na odborárskom vzdelávaní, zjazdoch a v odborárskych aktivitách, ako aj na výkon administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí, zamestnávateľ poskytne členom závodného výboru v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu, najviac v rozsahu vymedzenom v § 240 ods. 3 ZP v platnom znení, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či takto poskytnuté pracovné voľno sa využíva na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
6. Členské schôdze odborovej organizácie sa uskutočnia polročne, resp. podľa potreby, a to hodinu pred skončením pracovného času v nestránkovom dni, so zachovaním nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy, po predchádzajúcom oznámení prednostovi úradu.
7. Členovia ZO SLOVES a odborníci plniaci úlohy pre členov ZO SLOVES sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
8. Zamestnávateľ prizve zástupcov ZO SLOVES na porady, ktorých predmetom budú otázky týkajúce sa pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov. Zamestnávateľ predloží zástupcom ZO SLOVES na pripomienkovanie všetky vnútorné predpisy organizácie, týkajúce sa pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov, inak sú tieto predpisy neplatné.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou mesačnej zrážky zo mzdy vo výške 1 % z čistej mzdy členom ZO SLOVES na základe Dohody o zrážkach zo mzdy podpísanej zamestnancom a zamestnávateľom. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO SLOVES najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania plátov.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 5

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom ZO SLOVES na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- spolurozhodovaním,
- prerokovaním,
- právom na informácie,
- kontrolnou činnosťou.

Článok 6

Organizačný poriadok

ZO SLOVES uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ

prerokuje každú zmenu platného Organizačného poriadku. Organizačný poriadok vydá po prerokovaní so ZO SLOVES.

Článok 7 Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZO SLOVES, inak bude pracovný poriadok neplatný. ZO SLOVES predloží pripomienky a dá svoj súhlas najneskôr do 30 dní od doručenia návrhu pracovného poriadku zo strany zamestnávateľa.

Článok 8 Pracovný čas

1. Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach. U zamestnávateľa sa uplatňuje rovnomerné rozloženie pracovného času.
2. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
4. Rozvrhnutie pracovného času ako aj stránkové hodiny upravuje Pracovný poriadok miestneho úradu mestskej časti Bratislava-Ružinov.
5. Úpravu pracovného času zamestnancovi povolí zamestnávateľ na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca a po súhlasnom stanovisku priameho nadriadeného.

Článok 9 Práca nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na písomný príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prácu nadčas, nočnú prácu, prácu v dňoch pracovného pokoja, prácu vo sviatok a pracovnú pohotovosť nariadi len za mimoriadnych okolností, za ktoré sa považujú najmä:
 - živelné udalosti a pohromy ohrozujúce životy, zdravie, majetok obyvateľov alebo majetok mestskej časti,
 - havarijné situácie v priestoroch užívaných mestskou časťou.
3. Prácu v dňoch podľa odseku 2 možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

Článok 10 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Zamestnanec trvale starajúci sa o dieťa je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné nepľnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec ktorý sa osobne stará o nepľnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

Článok 11 Prekážky v práci Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov v dĺžke jedného pracovného dňa.
3. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípade účasti na ďalšom vzdelávaní, v ktorom si má zamestnanec zvýšiť kvalifikáciu, získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve.
4. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu jedného dňa za tri mesiace v zmysle § 141 ods. 3 ZP s náhradou mzdy na vybavovanie ďalších nevyhnutných osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Nevyčerpaný deň pracovného voľna zamestnancom v príslušnom štvrtroku sa nedá preniesť do nasledujúceho štvrtroka. Uvedené pracovné voľno čerpá zamestnanec, ktorý je zamestnancom mestskej časti Bratislava-Ružinov viac ako 3 mesiace a nie je vo výpovednej lehote. O čerpaní takéhoto voľna zamestnancom rozhoduje priamy nadriadený podľa prevádzkových možností príslušnej organizačnej zložky.

Článok 12

1. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú.
2. Zamestnávateľ bude priebežne predkladať ZO SLOVES správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 13

Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z.z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov Poriadok odmeňovania zamestnancov MČ Bratislava - Ružinov. Táto KZ upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 14

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

Článok 15

Zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce zamestnávateľ zaradí do niektorej z platových tried 1 až 4 a určí tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Článok 16

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až písm. c) ZP patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ZP vo výške :
 - jeho jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval v pracovnom pomere nepretržite od jedného do päť rokov,
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval v pracovnom pomere nepretržite viac ako päť rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom sa pracovný pomer skončil.

Článok 17

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zvýšenie odchodného v závislosti od dĺžky odpracovanej doby v pracovnom pomere nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 a ods. 2 ZP a v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa platnej na príslušný rok:
 - pri odpracovaní od jedného do päť rokov nepretržite, bude zvýšenie odchodného o jeho jeden funkčný plat,
 - pri odpracovaní viac ako päť rokov nepretržite, bude zvýšenie odchodného o jeho dva funkčné platy.
4. Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom sa pracovný pomer skončil, V prípade predčasného starobného dôchodku nárok na odchodné vzniká zamestnancovi až vtedy, ak mu bol tento dôchodok priznaný zo strany Sociálnej poisťovne na základe jeho žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení. V tomto prípade vyplatí zamestnávateľ odchodné so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom predloží žiadateľ doklad o priznaní predčasného dôchodku.

Článok 18 **Osobný príplatok**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O priznaní osobného príplatku spravidla rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca.
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ osobný príplatok primerane zvýšiť (napr. výborné pracovné výsledky), znížiť, alebo vôbec nepriznať (napr. porušenie pracovnej disciplíny), na základe výsledkov a v súlade s osobným hodnotením zamestnanca, ktoré vypracuje vedúci zamestnanec. Zníženie alebo nepriznanie osobného príplatku je možné len po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 19 **Mzdové podmienky**

1. 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.
2. Zamestnávateľ realizuje so súhlasom zamestnanca výplatu mzdy, prípadne iných peňažných plnení po vykonaní zrážok podľa príslušných právnych predpisov.
3. Zamestnávateľ bude priznávať odmeny za mimoriadne plnenie pracovných úloh zo mzdových prostriedkov v zmysle platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ, podľa finančných možností v priebehu aktuálneho roka.
4. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za:
 - a) prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

6. Odmena podľa odseku 5 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 5 písm. b) sa vypláca v mesiaci december – január príslušného kalendárneho roka.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu v súlade s ust. § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje raz do roka (spravidla v mesiaci apríl) informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 70 % vymeriavacieho základu. Uvedenú náhradu príjmu čerpá zamestnanec, ktorý je zamestnancom mestskej časti Bratislava-Ružinov viac ako tri mesiace a nie je vo výpovednej lehote alebo v skúšobnej dobe.

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 20

Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa sa uskutočňuje v súčinnosti so ZO SLOVES. Sociálny fond slúži na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Zásady pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu (ďalej len „Zásady“) tvoria samostatnú prílohu tejto KZ.

Článok 21

Tvorba sociálneho fondu

1. Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“),
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde,
 - c) z ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods. 2 zákona o sociálnom fonde.
2. Tvorba fondu a čerpanie sociálneho fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte alebo na osobitnom účte v banke alebo v pobočke zahraničnej banky. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Ak zamestnávateľ vypláca plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa na účely tohto zákona považuje posledný dohodnutý deň výplaty platu za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka.

Článok 22

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad, prijatých uznesením Komisie sociálneho fondu (ďalej len „Komisia SF“) a zostatku na účte

sociálneho fondu.

2. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Článok 23

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnanca v pracovnom pomere stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne ďalší príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad.
3. Výška príspevku na stravovanie zamestnancov pozostáva:
 - z príspevku zamestnávateľa vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (§ 152 bod 3 ZP), z príspevku zo sociálneho fondu:
 - od účinnosti tejto kolektívnej zmluvy do 31. 12. 2025 vo výške 1,80 € na každú stravnú jednotku,
 - od 01. 01. 2026 do 31. 01. 2028 vo výške 1 € na každú stravnú jednotku,
 - z príspevku odborovej organizácie pre jej členov vo výške 0,20 €.
4. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom:
 - a) ak za pracovnú zmenu vykonával prácu viac ako štyri hodiny,
 - b) ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako jedenásť hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšiu stravnú poukážku na zabezpečenie ďalšieho teplého hlavného jedla,
 - c) v prípade prekážok na strane zamestnávateľa (§ 142 ZP),
 - d) v prípade práce na doma,
 - e) počas čerpania riadnej dovolenky,
 - f) počas čerpania náhradného voľna v prípade práce nadčas vykonanej na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom,
 - g) počas čerpania náhradného voľna v súlade s článkom 11 KZ,
 - h) počas čerpania náhradného voľna za účasť vo voľbách,
 - i) počas poskytnutého pracovného voľna s náhradou mzdy (§ 138 ods. 1 ZP).

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktorú poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad.

Článok 25

Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne príspevok 3,5 % z vymeriavacieho základu pre doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca, maximálne však do výšky príspevku zamestnanca.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne ZO SLOVES príspevok na úhradu nákladov spojených s realizáciou kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

Článok 27

1. ZO SLOVES v spolupráci s Komisiou SF vypracuje každoročne najneskôr do 30. marca návrh čerpania rozpočtu sociálneho fondu. Zamestnávateľ ho prerokuje so ZO SLOVES najneskôr do 15 dní od jeho predloženia.
2. Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii do 15. februára príslušného kalendárneho roka prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok.

Článok 28

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. V súlade s príslušnými ustanoveniami ZP má základná organizácia vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa účastníci zmluvy zaväzujú spolupracovať pri kontrole jednotlivých pracovísk so zameraním na protiúrazovú prevenciu, prešetrovanie pracovných úrazov zamestnancov a pri navrhovaní konkrétnych opatrení na odstránenie príčin v zmysle príslušných ustanovení ZP.
3. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť podľa § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sú zamestnávateľom vymenovaní zamestnanci na základe návrhu odborovej organizácie.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 29

Táto KZ je platná dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. 02. 2025 a skončí 31. 01. 2028.

Článok 30

1. KZ a jej rozsah sa zmení len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní odo dňa doručenia návrhu, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
2. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 31

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch (v mesiacoch marec a september) na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
2. Táto zmluva je povinne zverejňovaná podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií).
3. ZO SLOVES oboznámi zamestnancov s KZ obvyklým spôsobom do 15 dní od jej podpísania.
4. KZ je vypracovaná v štyroch (4) rovnopisoch s platnosťou originálu, z ktorých dva (2) rovnopisy dostane zamestnávateľ a dva (2) rovnopisy dostane ZO SLOVES.

Bratislava dňa 27. 01. 2025

Ing. arch. Patrícia Gotzmanová, v. r.
predsedníčka ZO SLOVES

Ing. Martin Chren, v. r.
starosta

ZÁSADY

pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu
v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona
č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov

Článok 1 Všeobecná časť

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu zamestnávateľa mestská časť Bratislava-Ružinov, ktorý je určený na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov za podmienok ustanovených zákonom.
2. Sociálny fond (ďalej len „fond“) je fondom zamestnávateľa. Zamestnávateľ zriaďuje Komisiu sociálneho fondu miestneho úradu, ktorá je zložená zo zástupcov zamestnávateľa a odborového zväzu (ďalej len „Komisia SF“). Má nepárny počet členov, minimálne troch. Komisia SF najmä prerokúva rozpočet a prijíma uznesenia.
3. Zamestnávateľ môže v priebehu roka rozpočet fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov, po dohode so ZO SLOVES.

Článok 2 Tvorba fondu

Tvorba fondu je dohodnutá v Kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“).

Článok 3 Použitie a čerpanie fondu

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok zamestnancom v rozsahu a podľa Zásad dohodnutých v KZ na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený osobitným zákonom (§ 152 ZP), na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily.
2. Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky, poskytuje zamestnancom z fondu príspevok **na stravovanie**:
 - **od účinnosti tejto kolektívnej zmluvy do 31. 12. 2025 vo výške 1.80 € na každú stravnú jednotku,**
 - **od 01. 01. 2026 do 31. 01. 2028 vo výške 1 € na každú stravnú jednotku.**

Stravovanie zamestnancov upravuje § 152 ZP a KZ. Stravovanie je zabezpečené pre zamestnancov **formou finančného príspevku na stravovanie.**

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou finančného príspevku, ktorý:

- bude poskytovaný zamestnancom vo forme preddavku a zaslaný na účet vždy najneskôr v posledný pracovný deň predchádzajúceho mesiaca na nasledujúci mesiac,

- finančný príspevok bude poskytovaný na plný počet pracovných dní mesiaca vo forme preddavku; preddavok bude vyúčtovaný (napr. z dôvodu PN, návšteva lekára, pracovná cesta a pod.) vo výplate za daný mesiac.

Novonastupujúcim zamestnancom bude poskytnutý prvý finančný príspevok v deň nástupu v pokladni zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere **príspevok na regeneráciu pracovnej sily** formou darčekových poukážok, jednorazovo vo výške, ktorá bude stanovená podľa zostatku na účte sociálneho fondu k 31. decembru príslušného roka a uznesenia Komisie SF. Príspevok sa vyplatí v alikvotnej výške za skutočne odpracované obdobie:
 - zamestnancom prijatých v priebehu roka,
 - zamestnancom, ktorí sú počas roka práceneschopní viac ako 1 mesiac,
 - zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere na skrátenej pracovný úväzok.

Príspevok formou darčekových poukážok bude poskytnutý v mesiaci január nasledujúceho roka zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere v čase poskytovania príspevku.

Čerpanie príspevku sa upresní uznesením Komisie SF.

Článok 4

Hospodárenie s fondom

1. ZO SLOVES aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití prostriedkov z fondu.
2. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení s fondom je zodpovedný zamestnávateľ.
3. Príkazy na úhradu z fondu podpisuje zamestnávateľ, alebo ním poverený zamestnanec.
4. Na poskytnutie prostriedkov z fondu nie je právny nárok.
5. Vyplatenie príspevkov z fondu zabezpečí odbor ekonomický v spolupráci s Oddelením personalistiky a miezd.

Článok 5

Záverečné ustanovenia

1. Z fondu sa môže prispievať iba na aktivity a situácie uvedené v týchto zásadách.
2. Príspevky z fondu sa poskytujú zamestnancom, ktorí prispievajú do fondu a sú v pracovnom pomere najmenej tri mesiace. Na poskytovanie príspevku podľa čl. 3 bod 2. Zásad zamestnancom, ktorí prispievajú do fondu sa nevzťahuje podmienka byť v pracovnom pomere najmenej tri mesiace.
3. Čerpanie fondu bude zamestnávateľ priebežne sledovať a viesť o tom podrobnú evidenciu.
4. Tieto Zásady sú neoddeliteľnou súčasťou KZ.