

Kolektívna zmluva

V úplnom znení podľa ustanovenia § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

zamestnávateľ: **Mestská časť Bratislava-Staré Mesto**
zastúpená starostkou mestskej časti Bratislava-Staré Mesto
PhDr. Tatianou Rosovou
 (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „mestská časť“)
 na jednej strane

a
 odborová organizácia: **Základná organizácia Odborového zväzu verejnej správy**
pri Miestnom úrade mestskej časti Bratislava-Staré Mesto
zastúpená predsedom závodného výboru
Ing. Marcelom Rapošom
 (ďalej len "odborová organizácia")
 na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok I

- 1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- 2) Predpokladom pre plnenie podmienok a ustanovení tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len "zmluva") je dôsledné plnenie pracovných úloh zo strany zamestnancov, ktoré vyplývajú z ich opisov pracovných činností, pracovného poriadku, ale i mimoriadnych úloh zamestnávateľa.

Článok 2

Zmluva upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovno-právne podmienky,
- c) podmienky na poskytovanie platových a mzdových náležitostí,
- d) sociálnu politiku,
- e) podmienky čerpaní a sociálneho fondu,
- f) prechodné a záverečné ustanovenia.

Článok 3

- 1) Zmluva sa vzťahuje na všetky pracoviská zamestnávateľa, ako i na všetkých zamestnancov.
- 2) Zmluva sa vzťahuje i na zamestnancov, ktorí s ním uzatvorili pracovný pomer na základe zákona č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy, obce a územné celky a uznáva i tie roky, ktoré boli odpracované na základe pracovných zmlúv s obvodným národným výborom, školskou správou a okresným úradom.
- 3) Pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ oboznámi novoprijatých zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

- 1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za predstaviteľov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní a uznáva právomoc odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborových funkcií. Súčasne bude plne rešpektovať ich právnu ochranu.
- 3) Na podujatia odborárskej výchovy a na vykonávanie odborárskych funkcií poskytne zamestnávateľ príslušným zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ poskytne výboru odborovej organizácii na jej schôdze jednu hodinu mesačne pred skončením pracovného času v neúradných dňoch so zachovaním nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy. Odborová organizácia bude vopred informovať zamestnávateľa o termíne svojej schôdze.
- 4) Členské schôdze odborovej organizácie sa uskutočnia jedenkrát ročne a to dve hodiny pred skončením pracovného času v neúradných dňoch so zachovaním nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy. Odborová organizácia bude vopred informovať zamestnávateľa o termíne členskej schôdze.
- 5) Zmluvné strany pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi, predpismi a touto zmluvou. Riešenie problémov budú zásadne uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.
- 6) Materiály pre vzájomné rokovania alebo vyjadrenie stanovísk, okrem KZ, obidve strany predkladať aspoň päť dní vopred, ak sa nedohodnú inak.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodnej základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania príslušný mesiac.

1
2
N
Z
R
sp
O
po
vec

Čas

Vyp
prac
poist
Každ
O náv
zmluv

2
27
2014

Ing
predseda
Odborov
správy
mestskej č

Článok 6

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na operatívnu poradu starostu, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Časť III.

Pracovno-právne podmienky

Článok 7

Na pracovno-právne podmienky zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ak osobitný predpis (najmä zákon 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, zákon č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, príp. zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, zákon č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste SR Bratislave v znení neskorších predpisov) neustanovuje inak.

Článok 8

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu organizačného poriadku s odborovou organizáciou a v časovom predstihu 15 dní pred uskutočnením zmien informuje zamestnancov a závodný výbor odborovej organizácie (ďalej len „ZV“) o pripravovanom uvoľňovaní zamestnancov z pracovného pomeru.

Článok 9

- 1) Zamestnávateľ vykoná zmeny v pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.
- 2) Zamestnávateľ bude v prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, menovať do komisie aj zástupcu závodného výboru (ďalej len „ZV“).
- 3) Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom najmä:
 - a) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie zvyšovanie,
 - b) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
 - c) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - d) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia v súlade s hygienickým auditom,
 - e) všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov.

- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu najmä o opatreniach súvisiacich so zabezpečením BOZP.
- 5) Zamestnávateľ prizve zástupcu ZV a členov komisie BOZP k prerokováaniu aktuálnych otázok, ktoré sa týkajú bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na pracovisku.
- 6) Zamestnávateľ bude neodkladne informovať ZV o pracovných úrazoch.

Článok 10

- 1) Prevádzkový pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzky alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
- 2) Týždenný pracovný čas sa skladá zo základného pracovného času a voliteľného pracovného času. Týždenný pracovný čas je určený nasledovne:

Základný pracovný čas:

pondelok	08:00 h. – 12:00 h.	13:00 h. – 17:00 h.
utorok	08:00 h. – 12:00 h.	13:00 h. – 14:00 h.
streda	08:00 h. – 12:00 h.	13:00 h. – 17:00 h.
štvrtok	08:00 h. – 12:00 h.	13:00 h. – 14:00 h.
piatok	08:00 h. – 12:00 h.	12:30 h. – 13:00 h.

Voliteľný pracovný čas:

pondelok	07:00 h. – 08:00 h.	12:00 h. – 13:00 h.	17:00 h. – 17:30 h.
utorok	07:00 h. – 08:00 h.	12:00 h. – 13:00 h.	14:00 h. – 17:30 h.
streda	07:00 h. – 08:00 h.	12:00 h. – 13:00 h.	17:00 h. – 17:30 h.
štvrtok	07:00 h. – 08:00 h.	12:00 h. – 13:00 h.	14:00 h. – 17:30 h.
piatok	07:00 h. – 08:00 h.		13:00 h. – 14:00 h.

- 3) Podrobnosti o pracovnom čase upraví zamestnávateľ Rozhodnutím starostu. Zamestnávateľ môže upraviť pracovný čas odlišne od ustanovení tohto článku, ak to vyžaduje pracovné zaradenie zamestnancov.

Článok 11

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorú si zamestnanec vyčerpá v čase voliteľného pracovného času medzi 12:00 hod. a 13:00 hod., okrem piatku, kedy prestávka na odpočinok a jedenie je stanovená v čase od 12:00 hod. do 12:30 hod.
- 2) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 12

- 1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je 6 týždňov. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa za kalendárny rok v zmysle § 141 ods. 3 ZP s náhradou mzdy na vybavovanie ďalších dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Deň pracovného voľna nie je možné vzájomne spájať a ani ho kumulovať s dovolenkou. Nevýčerpaný deň pracovného voľna zamestnancom v príslušnom roku nie je možné preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka.
- 3) Zamestnávateľ môže určiť v súlade s ustanovením po dohode so ZV hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

Článok 13

- 1) Zamestnávateľ na požiadanie predloží odborovej organizácii správu o voľných pracovných miestach.
- 2) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 14

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné vo výške
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 15

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku alebo funkčného platu.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa ods. 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku, pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

- 3) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.
- 4) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka.

Časť IV.

Podmienky na poskytovanie platových a mzdových náležitostí

Článok 16

- 1) Novoprijatí zamestnanci si zriadia v peňažnom ústave účet, na ktorý mu zamestnávateľ bude poukazovať mzdu. Mzda je splatná najneskôr k 10. kalendárnemu dňu v mesiaci.

Článok 17

- 1) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené poriadkom odmeňovania v zmysle § 15 ods. 2 písm. j) zákona č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave v znení neskorších predpisov, schválený uznesením Miestneho zastupiteľstva mestskej časti Bratislava-Staré Mesto č. 41/2005 z 18.05.2005.
- 2) Všetky návrhy zmeny poriadku odmeňovania budú dané na vyjadrenie ZV pred predložením na rokovanie miestneho zastupiteľstva.
- 3) Pre vykonávanie tohto poriadku odmeňovania je starostom mestskej časti Bratislava-Staré Mesto vydaný mzdový predpis pre zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto, v zmysle ktorého sa určuje ich zmluvná mzda, ich hodnotenie a druhy odmien.
- 4) Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené uvedeným poriadkom odmeňovania ani mzdovým predpisom zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto upravuje zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzné právne predpisy.
- 5) Odmeňovanie zamestnancov školstva (MŠ, ŠJ pri MŠ) stanovuje zákon 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.

Článok 18

- 1) Zamestnávateľ zvýši zamestnancom od 1.4. mzdu pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí sú odmeňovaní podľa mzdového predpisu pre zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto tak, že prepočíta základnú zložku ich zmluvnej mzdy vypočítanej z priemernej mesačnej nominálnej mzdy v hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárny rok a násobku koeficientov upravených mzdovým predpisom. Mzdu zaokrúhli na celé euro smerom nahor.
- 2) Zamestnávateľ zvýši zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, osobné ohodnotenie. Pri zvýšení osobného ohodnotenia postupuje zamestnávateľ podľa odseku 1, pri čom osobné ohodnotenie zaokrúhli na celé Euro smerom nahor.

Článok 19

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok vo výške najmenej 25% hodinovej sadzby jeho zmluvnej mzdy alebo funkčného platu, ak sa v pracovnej zmluve nedohodne inak.

Článok 20

Zamestnancovi patrí za hodinu práce za sviatok príplatok vo výške najmenej 70 % hodinovej sadzby jeho zmluvnej mzdy alebo funkčného platu.

Článok 21

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.

Článok 22

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne 6,9 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Článok 23

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo práce presahujúce rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
- d) úsporu prostriedkov mestskej časti.

Článok 24

- 1) Zamestnávateľ v kalendárnom roku vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške najviac jednej šestiny na vyplatenie odmien zamestnancom,
- 2) O priznaní odmeny rozhodne starosta na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie odborovej organizácie predložiť prehľad čerpania mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

- 4) Zamestnávateľ vyplatí ročnú odmenu zamestnancom, ktorí sú ku dňu 30. novembra príslušného kalendárneho roka s mestskou časťou v pracovnom pomere aspoň 12 mesiacov. Odmena sa vyplatí z dosiahnutej úspory mzdových prostriedkov za príslušný kalendárny rok. Koeficient, podľa ktorého budú odmeny vyplatené, prerokuje zamestnávateľ vopred s odborovou organizáciou. Zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky, budú odmeny vyplatené spolu so zúčtovaním platov za mesiac november.
- 5) Ročná odmena podľa predchádzajúceho odseku nebude vyplatená
 - a) zamestnancom, ktorým pracovný pomer trvá, ale v príslušnom kalendárnom roku nemali príjem z pracovnej činnosti,
 - b) zamestnancom, ktorým bolo udelené pracovné voľno bez náhrady mzdy a toto voľno trvá dlhšie ako 2 mesiace v príslušnom kalendárnom roku,
 - c) zamestnancom, ktorí v príslušnom kalendárnom roku porušili pracovnú disciplínu a boli o tom písomne upovedomení.

Článok 25

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri životnom jubileu 50 rokov a pri životnom jubileu 60 rokov veku odmenu v sume jeho zmluvnej mzdy alebo funkčného platu. Táto odmena bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne.

Článok 26

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas príslušného roka je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra predchádzajúceho roku dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra predchádzajúceho roku, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v ďalšom roku je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Časť V. Sociálna politika

Článok 27

- 1) Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ zriadi sociálny fond, do ktorého v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov poukáže každoročne z rozpočtu prostriedky vo výške 1,5 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v termíne do 15. 3. príslušného kalendárneho roka.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v termíne do 28.2. príslušného kalendárneho roka písomne informovať závodný výbor o rozpočte sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a v termíne do 15.3. príslušného kalendárneho roka predloží písomnú správu o využívaní sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok.
- 4) Čerpanie, tvorbu a nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu zamestnávateľ vopred odsúhlasí s ZV.

- 5) O použití zostatku sociálneho fondu rozhoduje starosta mestskej časti len po dohode so ZV.

Článok 28

- 1) Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie podávaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja, prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať alebo sprostredkovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie 70% z ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného, poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín podľa osobitného predpisu a príspevkom zo sociálneho fondu tak, ako je uvedené v Zásadách čerpania sociálneho fondu, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou tejto zmluvy.
- 3)
 - a) Pre zamestnancov, ktorých pracoviskom sú detské jasle, bude stravovanie zabezpečené prípravou jedla vo vlastnej kuchyni.
 - b) Pre zamestnancov, ktorých pracoviskom je materská škola a školská jedáleň, bude stravovanie zabezpečené prípravou jedla vo vlastnej kuchyni.
 - c) Pre ostatné pracoviská mestskej časti bude stravovanie zabezpečené prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať alebo sprostredkovať stravovacie služby.
- 4) Úhrady stravného platné od 1. septembra 2013 podľa odseku 3:

a)

	Obstarávacia cena jedla	v tom		úhrada obstarávacej ceny		
		Surovinový limit	Réžia	Zamestnávateľ	Sociálny fond	Zamestnanec
Detské jasle	1,69 €	1,33 €	0,36 €	1,18 €	0,17 €	0,34 €

b)

	Obstarávacia cena jedla	v tom		úhrada obstarávacej ceny		
		Surovinový limit	Réžia	Zamestnávateľ	Sociálny fond	Zamestnanec
Materské školy	2,90 €	1,33 €	1,57 €	2,03 €	0,30 €	0,57 €

c)

	Hodnota	úhrada		
		Zamestnávateľ	Sociálny fond	Zamestnanec
stravné poskyt. pri pracovnej ceste	X	4,00 €	X	X
stravovacia poukážka/ostatní zamestnanci	3,30 €	2,20 €	0,40 €	0,70 €

- 5) Stravovanie za cenu uvedenú v odseku 4 sa bude poskytovať zamestnancom v pracovnom pomere. Nárok na stravovanie vzniká zamestnancom aj v čase čerpania dovolenky. Nárok na stravovacie poukážky nevzniká zamestnancom, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku, zamestnancom na pracovnej ceste v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, zamestnancom čerpajúcim pracovné voľno bez náhrady mzdy a počas trvania práceneschopnosti.
- 6) Zamestnancovi, ktorého pracoviskom je materská škola, školská jedáleň a detské jasle bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie v čase hlavných prázdnin, t. j. v mesiacoch júl - august, v čase čerpania dovolenky vo forme stravovacích poukážok v zmysle ods. 4 písm. c).
- 7) Zamestnancovi, ktorého pracoviskom je materská škola, školská jedáleň a detské jasle, bude zamestnávateľ v čase jeho čerpania dovolenky mimo času hlavných prázdnin poskytovať stravovanie v mieste, v ktorom je pracovne zaradený, podľa odseku 4 písm. b).
- 8) Zamestnancom, ktorých pracoviskom sú materská škola, školská jedáleň a detské jasle v čase, keď je zariadenie uzatvorené počas roka (maľovanie, čas medzi vianočnými sviatkami a Novým rokom) a v zariadení nie je zabezpečené stravovanie vo vlastnej jedálni, alebo dovozom stravy z iného zariadenia, bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie formou stravovacích poukážok v zmysle ods. 4 písm. c)
- 9) Stravovacie poukážky za príslušný mesiac bude zamestnávateľ vydávať zamestnancom uvedeným v odseku 6, 7, 8 tohto článku vo výplatnom termíne kalendárneho mesiaca nadchádzajúceho po uzatvorení zariadenia.
- 10) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu za stravovacie poukážky v príslúchajúcej výške od zamestnancov formou zrážky zo mzdy zamestnancov.
- 11) Stravovacie poukážky za príslušný mesiac bude zamestnávateľ vydávať zamestnancovi vo výplatnom termíne nadchádzajúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 29

Zamestnávateľ uhradí mesačne zamestnancom v pracovnom pomere náklady na cestovné výdavky Mestskou hromadnou dopravou (ďalej len „MHD“) po predložení použitých cestovných lístkov MHD, ktoré boli použité v súvislosti s plnením pracovných úloh.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancovi, ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima, paušálny príspevok vo výške 10 € za skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou a železničnou dopravou mimo MHD, ak sú tieto výdavky vyššie ako 33,20 € mesačne.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať peňažné dary zo sociálneho fondu pri jubileách zamestnancov:

- a) 10 rokov celkovej dĺžky zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou,
- b) 15 rokov celkovej dĺžky zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou,
- c) 20 rokov celkovej dĺžky zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou.

Článok 32

- 1) Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca môže poskytnúť zo sociálneho fondu zamestnancovi nenávratnú sociálnu výpomoc najviac do sumy 150 € najmä v týchto prípadoch:
 - a) živelná udalosť v rodine,
 - b) krádež osobných predmetov a finančných prostriedkov,
 - c) úmrtie najbližších rodinných príslušníkov - manžel, manželka, dieťa,
 - d) starostlivosť o člena rodiny trvajúca najmenej 30 kalendárnych dní v celku,
 - e) dlhodobej dočasnej práceneschopnosti trvajúcej najmenej 30 kalendárnych dní v celku.
- 2) Zamestnávateľ v lehote do 60 dní od úmrtia zamestnanca v trvalom pracovnom pomere poskytne nenávratnú sociálnu výpomoc pozostalému manželovi, manželke, rodičovi alebo dieťaťu. Príspevky poskytnuté zo sociálneho fondu rodinnému príslušníkovi zamestnanca sa nezdaňujú a odvody sa neodvádzajú rodinnému príslušníkovi, ale zamestnancovi, ktorého rodinnému príslušníkovi boli poskytnuté.
- 3) Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca môže poskytnúť zo sociálneho fondu zamestnancovi návratnú sociálnu výpomoc, ako mimoriadnu formu pomoci.
- 4) Podrobné podmienky poskytovania peňažných a nepeňažných darov a poskytovania nenávratnej a návratnej sociálnej výpomoci sú upravené v Zásadách čerpania sociálneho fondu zamestnancov mestskej časti, ktoré tvoria prílohu tejto zmluvy.

Článok 33

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily.
- 2) Na príspevok na regeneráciu pracovnej sily zo sociálneho fondu majú nárok zamestnanci, ktorí sú k 30. septembru v evidenčnom počte a v pracovnom pomere s mestskou časťou Bratislava-Staré Mesto dlhšie ako 2 roky od uzatvorenia pracovnej zmluvy. U zamestnancov s kratším pracovným časom výška príspevku bude prepočítaná adekvátne k ich úväzku.
- 3) Príspevok bude vyplatený vo vyúčtovaní mzdy za mesiac september kalendárneho roka. Výška príspevku bude stanovená podľa zostatku na účte sociálneho fondu.

Článok 34

- 1) Zamestnancom, ktorí pri plnení pracovných povinností prichádzajú do styku s ťažko prispôsobivými občanmi (sociálne oddelenie a pokladňa) zamestnávateľ zabezpečí zo sociálneho fondu očkovaciu látku proti hepatitíde typu A a B, pozostávajúcu z 3 dávok počas roka. Podanie očkovacích látok si zabezpečia sami zamestnanci.
- 2) Na požiadanie zamestnanca, ktorému zdravotná poisťovňa nepreplatí očkovanie proti chrípke uhradí mu ho zamestnávateľ po predložení dokladu o zaplatení vakcíny a jej aplikovaní.

Článok 35

Odborová organizácia bude uplatňovať pri návrhu rozpočtu alebo úprave rozpočtu miestneho úradu oprávnené návrhy zamestnancov na zlepšovanie pracovného prostredia a pracovných podmienok.

Článok 36

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky na ochranu zdravia a života pri práci, zabezpečiť zamestnancom ochranné pracovné prostriedky, resp. príspevok na ich zakúpenie. Udržiavať pracovné prostredie, prevádzkové objekty a hygienické zariadenia v stave, ktorý zabezpečuje bezpečnosť a hygienu práce.

Článok 37

Odborová organizácia bude vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 149 Zákonníka práce.

Časť IV. Podmienky čerpania sociálneho fondu

Článok 38

Zásady čerpania sociálneho fondu zamestnancov zamestnávateľa sú uvedené v Prílohe č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto zmluvy.

Časť V. Záverečné ustanovenia

Článok 39

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.

Článok 40

Nároky zo zmluvy sa uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Článok 41

Kontrola plnenia zmluvy sa vykoná raz ročne na členskej schôdzi odborovej organizácie za účasti zástupcu zamestnávateľa.

Časť VI. Prechodné ustanovenia

Článok 42

- 1) Práva a povinnosti účastníkov tejto zmluvy, ktoré boli uplatnené pred jej účinnosťou, pokiaľ s ňou nie sú v rozpore, sa považujú za uplatnené podľa nej.
- 2) Platná zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti.
- 3) Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred ukončením platnosti tejto zmluvy začať rokovanie o uzatvorení novej zmluvy na ďalšie obdobie.
- 4) Článok 12 ods. 2 zmluvy nadobúda účinnosť dňom 01. januára 2014.

- 5) Článok 28 ods. 4 v spojení s ods. 10 a 11 uvedeného článku zmluvy nadobúda účinnosť dňom 01. októbra 2013.

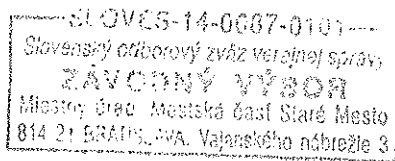
Článok 43

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa ne zahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život alebo pri naliehavých opravárskych prácach.

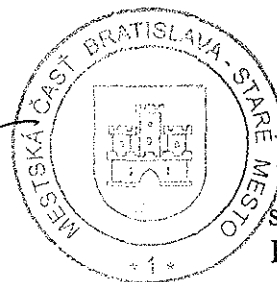
Článok 44

Zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. mája 2013 do 31. decembra 2013. Platnosť zmluvy sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti do 30. októbra príslušného kalendárneho roka ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán

Zmluva v úplnom znení nadobúda účinnosť 1. septembra 2013.



Ing. Marcel Rapoš
predseda základnej organizácie
Odborového zväzu verejnej
správy pri Miestnom úrade
mestskej časti Bratislava-Staré
Mesto



PhDr. Tatiana Rosová
starostka mestskej časti
Bratislava-Staré Mesto

Príloha č. 1 Kolektívnej zmluvy

Zásady čerpania sociálneho fondu zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto platné od 1.mája 2013 do 31. decembra 2013

Zmluvné strany sa dohodli na týchto Zásadách čerpania sociálneho fondu zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto v zmysle zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len "sociálny fond").

Časť A

1)

- a) Prostriedky sociálneho fondu sa použijú len pre zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere s mestskou časťou Bratislava-Staré Mesto (ďalej len "mestská časť") dlhšie ako jeden rok od uzatvorenia pracovnej zmluvy okrem príspevku na stravovanie,
- b) Zamestnávateľ bude poskytovať príspevky zo sociálneho fondu zamestnancom vo výške, ktorá zodpovedá ich dohodnutému pracovnému času, ktorá bude vyjadrená percentuálne k pracovnému času dohodnutému v kolektívnej zmluve,
- c) Príspevok na stravovanie:
 - na jedno odobraté hlavné jedlo denne 0,17 € pre zamestnancov detských jasí,
 - na jedno odobraté hlavné jedlo denne 0,30 € pre zamestnancov materských škôl a školských jedální,
 - na jedno odobraté hlavné jedlo denne 0,40 € pre ostatných zamestnancov, ktorým je poskytované stravovanie stravovacou poukážkou. Príspevok zo sociálneho fondu je 12 % z ceny jedla.

Zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na 4 hodiny alebo kratší pracovný čas, neprináleží príspevok na stravu, nakoľko na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

2) Príspevky na sociálne výpomoci nenávratné a návratné:

- a) zo sociálneho fondu možno zamestnancovi poskytnúť nenávratnú jednorazovú sociálnu výpomoc, v mimoriadne závažných prípadoch najviac do sumy 150 €. Sociálna nenávratná výpomoc sa musí uplatniť písomnou formou so zdôvodnením. V určitých prípadoch sa môže sociálna výpomoc poskytnúť i z podnetu vedúceho zamestnanca alebo odborovej organizácie,
- b) na základe písomnej žiadosti možno zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k mestskej časti trvá dlhšie ako 1 kalendárny rok odo dňa nástupu, poskytnúť na preklenutie nepriaznivej finančnej tiesne návratnú sociálnu výpomoc do sumy 500 € v závislosti od výšky mesačných splátok,
- c) výška mesačnej splátky poskytnutej návratnej sociálnej výpomoci bude stanovená tak, aby jej splatenie nepresiahlo dva roky od prvej splátky. V prípade, že zamestnanec, ktorého pracoviskom je materská škola, školská jedáleň a detské jasle požiada o splácanie poskytnutej návratnej sociálnej výpomoci minimálnou splátkou, t. j. 20 € mesačne, môže mu byť táto poskytnutá len do sumy 480 €.

Žiadosť o návratnú sociálnu výpomoc musí byť potvrdená personálnym a mzdovým referátom miestneho úradu a vyjadrením príslušného vedúceho zamestnanca žiadateľa o návratnú sociálnu výpomoc.

- 3) Peňažné dary pri jubileách v rámci širšej sociálnej politiky: Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať peňažné dary zo sociálneho fondu pri jubileách zamestnancov
- a) 10 rokov celkovej dĺžky zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou v sume 55 € zo sociálneho fondu,
 - b) 15 rokov celkovej dĺžky zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou v sume 110 € zo sociálneho fondu,
 - c) 20 rokov celkovej dĺžky zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou v sume 165 € zo sociálneho fondu,
 - d) 30 rokov celkovej dĺžky zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou v sume 200 € zo sociálneho fondu,
 - e) 40 rokov celkovej dĺžky zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou v sume 240 € zo sociálneho fondu.

4) Peňažný dar pri narodení dieťaťa zamestnanca:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi peňažný dar v hodnote 150 € zo sociálneho fondu. Návrh na peňažné dary musí byť predložený v príslušnom kalendárnom roku, inak nárok zaniká.

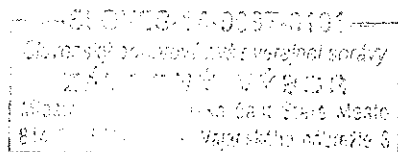
Referát personálny a mzdový miestneho úradu zabezpečí, aby bol na každého zamestnanca spracovaný písomný návrh, ktorý odovzdá starostovi.

O návrhu príspevku, sociálnej výpomoci návratnej a nenávratnej a peňažného daru rozhoduje po predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou starosta na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, kde je zamestnanec pracovne zaradený.

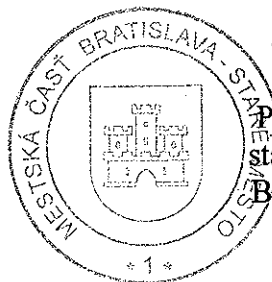
Časť B

Vyplatené príspevky, sociálne nenávratné výpomoci, peňažné dary a príspevky na regeneráciu pracovnej sily podliehajú dani z príjmov vo výške 19% a odvodom do sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o doplnení alebo zmene týchto zásad. O návrhu je druhá strana povinná rokovať. Zmeny a dodatky k týmto zásadám prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.



Ing. Marcel Rapoš
predseda základnej organizácie
Odborového zväzu verejnej
správy pri Miestnom úrade
mestskej časti Bratislava-Staré
Mesto



PhDr. Tatiana Rosová
starostka mestskej časti
Bratislava-Staré Mesto