

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2022
zmluvné strany
v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri
výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len "zákon o odmeňovaní"),
§ 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov
zmluvné strany

Mestská časť Bratislava -Podunajské Biskupice zastúpená
Mgr. Zoltánom Pékom -starostom mestskej časti
(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základná odborová organizácia zastúpená predsedníčkou závodného výboru
Mgr. Adrianou Kalmárovou
(ďalej len odborová organizácia)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

PRE ZAMESTNANCOV

MESTSKEJ ČASTI BRATISLAVA – PODUNAJSKÉ BISKUPICE

NA ROK 2022

Časť I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

ZMLUVNÉ STRANY

1. Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len "kolektívna zmluva") sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Mestskou časťou Bratislava - Podunajské Biskupice a Základnou odborovou organizáciou.

Článok 2

CIEĽ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier; odborový zväz bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 3

PREDMET KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 4

ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú žiadneho zo zamestnancov diskriminovať z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického a iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národu alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Článok 5

ZÁVÄZNOŠŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborový zväz a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa (ďalej len "zamestnanec"), 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 v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon č. 553/2003 Z. z.") a na základe zákona č.311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len "Zákonník práce").
2. Zamestnancom, u ktorých nepretržité odpracovanie rokov u zamestnávateľa bolo prerušené po ukončení pracovného pomeru u zamestnávateľa a opätovne nastúpil pracovného pomeru k zamestnávateľovi, sa pre účely vyplatenia odstupného a odchodného podľa tejto KZ započítavajú iba roky od ich posledného nástupu do pracovného pomeru.

Časť II.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 6

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v čase ich funkčného obdobia v zmysle §240, ods. 8 ZP .

Článok 8

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Členské schôdze odborovej organizácie sa uskutočnia minimálne jedenkrát ročne a to dve hodiny pred skončením pracovného času v neúradných dňoch so zachovaním nároku na platené pracovné voľno. Odborová organizácia bude vopred informovať zamestnávateľa o termíne schôdze.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní platené pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 9

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

Článok 10

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.
2. Zamestnávateľ bude v prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, menovať do komisie aj zástupcu závodného výboru.

Časť III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 11

1. Zamestnávateľ je povinný vytvárať pracovné podmienky, ktoré pracovníkom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a znalostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a zvyšovanie kvalifikácie a ktoré prispievajú k stálosti pracovno-právnych vzťahov.
2. V pracovno-právnych vzťahoch sa bude riadiť zásadou rovnakého zaobchádzania a bude dodržiavať ustanovenia zákona č. 365/2004 Z. z. (Antidiskriminačný zákon)

Článok 12

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre rozvoj ľudského potenciálu efektívne využívanie zamestnancov ich rozmiestňovaním tak, aby boli využité ich znalosti, schopnosti a predpoklady ďalšieho rozvoja (preraďovanie) a prijímanie nových zamestnancov.

Článok 13

1. Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením § 48, ods. 4, písmeno d) zákona č.311/2011 Z. z. (Zákonníka práce) v znení následných zmien dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné u opatrovateľov v domácnosti a u pracujúcich dôchodcov.

Článok 14

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 15

1. Čistý pracovný čas zamestnancov mestskej časti je 37,5 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ môže na základe dohody so zamestnancom zmeniť rozvrh pracovného času zamestnanca v prípade, keď to vyžaduje jeho náplň práce. Pre všetkých zamestnancov mestskej časti platí 37,5 hodinový týždenný pracovný čas bez zníženia platu.
3. Pracovný čas zamestnancov mestskej časti je rozvrhnutý takto:

Pondelok	8,00 - 17,00 hod.
Utorok	7,30 - 15,30 hod.
Streda	7,30 - 16,30 hod.
Štvrtok	7,30 - 15,30 hod.
Piatok	7,30 - 13,30 hod.

- s ohľadom na potreby obyvateľov majú zamestnanci oddelenia kultúry, knižnice a opatrovatelia v domácnosti upravený pracovný čas, schválený zamestnávateľom.

Článok 16

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v časovom rozpätí od 11,30 hod. do 12,30 hod.

Článok 17

1. Prácu nadčas možno nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v rozsahu a za podmienok ustanovených v platnom Zákonníku práce.

Článok 18

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Zamestnávateľ môže po dohode so závodným výborom určiť hromadné čerpanie dovolenky, ktoré nesmie byť viac ako dva týždne v príslušnom kalendárnom roku, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmami zamestnancov.
3. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa vyčerpala najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka.

Článok 19

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

1.1. Zamestnávateľ umožní zvyšovanie osobného a odborného rozvoja zamestnancov, a to formou seminárov a školení.

1.2. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo udeľovať súhlas na zvyšovanie kvalifikácie formou stáže, jazykových kurzov a ďalšieho štúdia popri zamestnaní len v tom prípade, keď to vykonávaná činnosť a pracovné zaradenie zamestnanca vyžaduje. V prípade súhlasu zamestnávateľa so zvýšením kvalifikácie zamestnanca formou stáží, jazykových kurzov a ďalšieho štúdia popri zamestnaní, zamestnávateľ môže podľa vlastných finančných možností poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

a) Zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorí dohodu o zvýšení kvalifikácie s podmienkou odpracovania 5 rokov pre mestskú časť po ukončení zvýšenia kvalifikácie v súlade s § 155 Zákonníka práce.

b) V prípade, že zamestnanec z vlastnej vôle neodpracuje určenú dobu dohodnutú v uzatvorenej dohode, uhradí zamestnávateľovi náklady súvisiace so štúdiom pred ukončením pracovného pomeru.

1.3. Kurzy a návštevy vzdelávacích inštitúcií počas pracovnej doby sa podmieňujú potrebou využitia v pracovnom zaradení a podliehajú predchádzajúcemu súhlasu vedúceho oddelenia a prednostu Miestneho úradu mestskej časti Bratislava - Podunajské Biskupice.

Článok 20

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy a pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v súlade s príslušnými ustanoveniami platného Zákonníka práce.

2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 21

1. Odstupné bude poskytnuté nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce a to o sumu dvojnásobku funkčného mesačného platu zamestnanca.

Článok 22

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, a to vo výške:

- a) jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval do 10 rokov;
- b) dvoch funkčných plátov, ak jeho pracovný pomer trval od 10 rokov a jedného dňa do 25 rokov;
- c) troch funkčných plátov, ak jeho pracovný pomer trval viac ako 25 rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ZP, a to vo výške jedného 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 nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 23

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 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

Článok 24

1. Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a účel kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 25

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

2. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu plat. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Plat a náhrada platu sú splatné v mesačných intervaloch najneskôr k 8. dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

3. Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Článok 26

1. Stupnice platových taríf sa upravujú v zmysle platného Nariadenia vlády SR o zvýšení stupníc platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 27

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností. Odmeny budú vyplatené v príslušnom polroku k 31. máju a 30. novembru príslušného kalendárneho roka, resp. ku koncu každého kalendárneho mesiaca, maximálne do výšky jedného funkčného platu jednotlivých pracovníkov na základe písomného zhodnotenia ich práce priamym nadriadeným, prednostom miestneho úradu a starostom mestskej časti, okrem starostu mestskej časti a hlavného kontrolóra mestskej časti. Vyplácanie odmien starostu mestskej časti a hlavného kontrolóra upravujú osobitné predpisy.

2. Dôvodom na nevyplatenie odmien zamestnancom zo strany zamestnávateľa môže byť nedostatok finančných prostriedkov zamestnávateľa v rámci vyrovnaného čerpania finančných prostriedkov v rozpočte mestskej časti.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

Časť V.

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 28

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti tvorí zamestnávateľ v bežnom roku sociálny fond podľa zákona Č. 15211994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnávateľ bude odvádzať do fondu prídely, ktorý je tvorený:

a) povinný prídely vo výške 1 %,

b) ďalší prídely vo výške 0,5%, a to zo základu v zmysle § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

3. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v termíne do 15.03. príslušného kalendárneho roka.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v termíne do 28.02. príslušného kalendárneho roka písomne informovať závodný výbor o rozpočte sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a v termíne do 15.03. príslušného kalendárneho roka predloží písomnú správu o využívaní sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok.

5. Čerpanie, tvorbu a nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom.

5.1 Stravovanie zamestnancov

5.1.1 Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom v pracovnom pomere s pracovným časom dlhším ako 4 hodiny denne stravný lístok (aj počas dovolenky, prekážok v práci a počas pracovných dní prvých 10 dní PN),

5.1.2 Medzi okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie patrí aj starosta MČ,

5.1.3 Zamestnávateľ prispeje na stravovanie sumou vo výške 55% ceny stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu,

5.1.4 Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu bude všetkým zamestnancom poskytnutý vo výške 0,70 € na každý stravný lístok.

Zamestnanec uhrádza stravné lístky formou mesačnej zrážky zo mzdy.

5.2 Podpora počas pracovnej neschopnosti

5.2.1 Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi v nasledovnej výške:

a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,

b) pri trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

5.3 Podpora v núdzi

5.3.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc formou:

- nenávratnej sociálnej výpomoci podľa výšky finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu, pri situáciách, ktoré majú značný finančný dopad na zamestnanca (dlhodobá práceneschopnosť, úmrtie rodinného príslušníka, živelná pohroma, vykradnutie bytu a iné), najviac do sumy 500,- Eur.

- návratnej výpomoci, v situáciách menej závažného finančného dopadu podľa výšky finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu, max. do výšky 500,- Eur s návratnosťou maximálne do 12 mesiacov od poskytnutia pôžičky.

5.4 Príspevok pri úmrtí zamestnanca

5.4.1 Zamestnávateľ v lehote do 60 dní od úmrtia zamestnanca v trvalom pracovnom pomere môže poskytnúť nenávratnú sociálnu výpomoc pozostalému manželovi, manželke, rodičovi alebo dieťaťu najviac do sumy 500,- Eur.

5.4.2 Zamestnávateľ pri úmrtí zamestnanca hradí náklady na zakúpenie kvetinového daru a náklady spojené s dopravou zamestnancov na pohreb.

5.5 Pracovné jubileá

5.5.1 Zamestnávateľ poskytne finančný dar pri životných a pracovných výročiach: životné jubileá zamestnancov Mestskej časti Bratislava - Podunajské Biskupice v závislosti od dĺžky pracovného pomeru v rokoch:

- a) dožitých 50 rokov veku
 - trvanie pracovného pomeru od 1 roka do 5 rokov 200,00 Eur
 - trvanie pracovného pomeru od 5 rokov do 10 rokov 300,00 Eur
 - trvanie pracovného pomeru nad 10 rokov 400,00 Eur
- b) dožitých 60 rokov veku 200,00 Eur
- c) výročie trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa za 10 odpracovaných rokov a každých ďalších 5 rokov práce 200,00 Eur

5.6 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

5.6.1 Zamestnávateľ vytvára pracovné podmienky zaisťujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.

5.6.2 Zamestnávateľ bude dodržiavať záväzky v oblasti BOZP vyplývajúce z právnych predpisov.

5.6.3 Zamestnávateľ má právo kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa.

5.7 Doplnkové dôchodkové poistenie

5.7.1 Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom v pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len "ODS") v prípade, ak prejavia záujem.

a) *Výška príspevku zamestnanca*

Minimálna výška príspevku účastníka sporenia na DDS je 10 eur mesačne

b) *Výška príspevku zamestnávateľa*

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sú 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

c) *Viac DDS*

Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zmluvu s viacerými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ poskytne príspevok len do jednej zo spoločností, ktorú si zamestnanec vyberie.

d) *Zamestnávateľ príspevok neposkytuje:*

- zamestnancom, ktorí sú poberateľmi dôchodku a zamestnancom, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere a zároveň poberajú dôchodok výsluhu rokov podľa osobitných predpisov.
- za príslušný mesiac zamestnancom, ktorí sú 1 kalendárny mesiac a viac na neplatenom voľne; dlhodobej PN, zamestnancom, ktorí nastúpili na MD, rodičovskú dovolenku (v zmysle platnej legislatívy) počas trvania tejto dovolenky a ďalším zamestnancom v mimo evidenčnom stave.

VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 29

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. 01. 2022 do 31. 12. 2022.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti existujúcej Kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzatvorení novej zmluvy na ďalšie obdobie.

Článok 30

1. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
2. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú spolupôsobiť pri spoločných rokovaniach na tvorbe kolektívnej zmluvy, resp. pri jej zmenách, dodatkoch, pričom svoje podnetné návrhy budú podávať s písomným odôvodnením.
4. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy nastanú také zmeny právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých jej ustanovení, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne dohodnúť v súlade s právnymi predpismi novelizáciu príslušných ustanovení kolektívnej zmluvy tak, aby sa zároveň zachoval zámer sledovaný pôvodným ustanovením.
5. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Za zamestnávateľa:

Mgr. Zoltán
starosta mest. časti

V Bratislave dňa 30. 12. 2021

Za zamestnancov:

Mgr. Adriana Kalmár
predsedníčka závodného



