

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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:

Kultúrne zariadenia Petržalka, so sídlom Rovniankova 3, Bratislava, IČO: 00 179 949,
riaditeľka: Mgr. art. Monika Koreňčiová (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

odborová organizácia: **Závodný výbor Kultúrnych zariadení Petržalky**, zastúpený
predsedom závodného výboru Mgr. Ondrejom Lenárom

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na obdobie 2021

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – Cieľ Kolektívnej zmluvy

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2 – Kolektívna zmluva upravuje

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. 1 zák. č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3 – Vzťah KZ ku zamestnancom

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva je v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní

Článok 4 – Ochrana funkcionárov a členov

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 právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5 – Práva odborov

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej zástupcov (zamestnaneckého dôverníka) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a §§ 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6 – Poskytnutie miestnosti

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Z: ukladá ust. § 240 ods. 5 Zákonníka práce

Článok 7 – Pracovné voľno na výkon funkcie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy.

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 4 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1 až 3 Zákonníka práce

Článok 8 – Úhrada členských príspevkov

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

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 9 – Zaradenie odborového funkcionára

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Z: vyplýva z ust. § 157, ods. 3 Zákonníka práce

Článok 10 – Prizvanie zástupcu odborovej organizácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutie Rady riaditeľa, ak budú predmetom rokovania pracovné a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.

Z: vyplýva z Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. § 237 a § 238 Zákonníka práce

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11 – Právo zamestnávateľa

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

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 12 – Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov alebo odborovej organizácie, inak je neplatný.

Z: ukladá § 12 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 13 – pracovný čas

Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne. Pracovný čas rozvrhnutý v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Zamestnávateľ umožní výkon pracovného času prácou z domácnosti (tzv. home office – príležitostne alebo pri mimoriadnych okolnostiach), t.j. práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje (ďalej len „**práca z domu**“). Takáto práca sa nepovažuje za domácku prácu alebo teleprácu ustanovenú v ust. § 52 zákona Zákonníka práce.

Z: umožňuje ust. 250b, § 85 ods. 5 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z. na rok 2021

Článok 14 – Pracovný čas nerovnomerný

Pracovný čas rozvrhnutý **nerovnomerne** je na týchto pracovných pozíciách:

kultúrno-osvetový pracovník, vedúci úseku, vedúci prevádzky, zvukár – osvetľovač, hlavný javiskový technik, upratovačka, informátor - vrátnik, manipulačný pracovník, údržbár,

prevádzkar pokladník, prevádzkový pracovník, prevádzkar, prevádzkový pracovník + pokladňa, hlavná účtovníčka – rozpočtár, ekonóm – hlavná pokladňa, referent miezd a personalistiky, referent MRZ + správy majetku, grafik, pokladník – informátor, dramaturg, programový manažér, riaditeľ

Z: umožňuje ust. § 87 Zákonníka práce

Článok 15 – Pracovný čas pružný

Pracovný čas **pružný** je zavedený na nasledovných pozíciách:

kultúrno-osvetový pracovník, vedúci úseku, vedúci prevádzky, zvukár – osvetľovač, hlavný javiskový technik, upratovačka, informátor - vrátnik, manipulačný pracovník, údržbár, prevádzkar pokladník, prevádzkový pracovník, prevádzkar, prevádzkový pracovník + pokladňa, hlavná účtovníčka – rozpočtár, ekonóm – hlavná pokladňa, referent miezd a personalistiky, referent MRZ + správy majetku, grafik, pokladník – informátor, dramaturg, programový manažér, riaditeľ

Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružný pracovný mesiac a pozostáva z:

1. Voliteľného pracovného času: pondelok až piatok od 7.00 hod. do 18.00 hod.
2. Základného pracovného času: pondelok až štvrtok od 8.30 hod. do 15.00 hod., piatok od 8.30 hod. do 13.00 hod. – bez nároku na prestávku v práci.

Z: umožňuje ust. § 88 a § 89 Zákonníka práce

Článok 16 – Čas na očistu

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom na týchto pozíciách:

manipulačný pracovník, upratovačky, údržbár, elektrikár, vedúci údržby.

Z: umožňuje ust. § 90 ods. 10 Zákonníka práce

Článok 17 – Prestávka, odpočinok

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín.

Z: ukladá z ust. § 91 ods. 2 Zákonníka práce

Článok 18 - Práca nadčas

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na 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 a pri pružnom

pracovnom čase nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období, ak to vyžaduje bezpodmienečné zabezpečenie chodu prevádzky kultúrnych zariadení a nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu alebo pri mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Z: ukladá ust. § 97 Zákonníka práce

Článok 19 - Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka, patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Pokiaľ zamestnanec z prevádzkových dôvodov alebo so súhlasom zamestnávateľa nevyčerpá dovolenku do konca roka, môže jej zostatok neprevyšujúci 20 pracovných dní vyčerpať do konca augusta nasledujúceho roka.

Z: umožňuje ust. § 103 ods. 1 až 3, § 104 a § 104a Zákonníka práce

Článok 20 – Pracovné voľno – školenie, kurz

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ak sa zúčastňuje školenia /kurzu/ a je predpokladané zvýšenie kvalifikácie zamestnanca v rámci jeho pracovného zaradenia. Účasť na tomto školení/kurze musí schváliť priamy nadriadený.

Z: umožňuje ust. § 140 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 21 – Pracovné voľno KZ

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky,

karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.

Zamestnancovi patrí náhrada mzdy najviac na sedem dní v kalendárnom roku v prípade vybavovania dôležitých osobných, rodinných záležitostí podľa ust. § 141 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Toto pracovné voľno nie je možné kumulovať s dovolenkou.

Podľa ust. § 141 ods. 3, písm. c) Zákonníka práce a Čl. II, ods. 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe v prvom polroku kalendárneho roka 2021 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy.

Z: umožňuje ust. § 141 ods. 1 a nasl. Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2021

Článok 22 - Odstupné

1) Zamestnancovi s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ust. § 63 ods. 1 písm. a) a nasl. Zákonníka práce, patrí odstupné v sume:

- a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) Zamestnancovi pri ukončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v ust. § 63 ods. 1 písm. a) a nasl. Zákonníka práce, patrí odstupné v sume:

- a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3) V zmysle Čl. II, ods. 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2021 sa uvedené násobky funkčných plátov zvyšujú v sume jedného funkčného platu.

Z: vychádza z ust. § 76 ods. 1 a nasl. Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2021

Článok 23 – Odchodné

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 vo výške **1 - násobku** 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 prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške **1 - násobku** jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok a odchádza od zamestnávateľa do dôchodku** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil v prípade, že zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo porušil závažne pracovnú disciplínu.
5. V zmysle Čl. II, ods. 5 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2021 sa uvedené násobky funkčných plátov zvyšujú v sume jedného funkčného platu.

Z: umožňuje § 76a ods.1 a 2 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2021

Článok 24 - Správa o pracovnom pomere

Zamestnávateľ bude polročne predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Z: ukladá ust. § 47 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 25 - Právo kontroly

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi 5 pracovných dní pred jej uskutočnením.

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť IV

Platové podmienky

Článok 26 - Odmeňovanie

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 v znení neskorších predpisov na roky 2020 - 2021 platného Platového poriadku. V zmysle Čl. II, ods. 3 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2021 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu vo výške 100,- EUR, ak sú splnené podmienky uvedené v tomto článku.

Článok 27 - Jubileá

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške:
- jeho jedného funkčného platu, pokiaľ odpracoval najmenej 5 rokov v organizácií.
2. Odmeny za vyššie uvedené pracovné zásluhy schvaľuje riaditeľ KZP na návrh vedúceho zamestnanca.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona o odmeňovaní

Článok 28 – Pracovná cesta

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Z: umožňuje ust. § 96b Zákonníka práce

Článok 29 – Rokovanie o čerpaní mzdových prostriedkov

Zamestnávateľ sa zaväzuje 1x ročne prerokovať s odborovou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30 – Pracovná neschopnosť /PN/

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu vo výške:

- 50% denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- 70% denného vymeriavacieho základu od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,

podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Z: umožňuje § 8 ods. 1 a nasl. zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 31 - Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere stravovanie formou stravovacej karty.

Stravovanie sa bude poskytovať s náhradou mzdy.

Hradenie 1 stravného lístka na stravovacej karte:

Príspevok sociálneho fondu	1,00 €
Príspevok prevádzkového fondu	2,80 €
Úhrada zamestnanca	1,30 €
Spolu	5,10 €

Stravné lístky sa neposkytujú za náhradné voľná, OČR, PN, PP, P.

Z: ukladá ust. § 152 ods. 1 Zákonníka práce

Článok 32 – Stravovanie 11 hod. zmena

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalší stravný lístok na stravovacej karte.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 2 Zákonníka práce

Článok 33 – Príspevok sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: vyplýva z ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Článok 34 – Doprava, réžia

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere príspevok na dopravu v spojitosti s plnením pracovných povinností v nasledovnom rozsahu:

- a) preplatenie jednorazových cestovných lístkov MHD do výšky 10,00 € mesačne (odsúhlasuje priamy vedúci a vedúci ekonomického úseku),
- b) preplatenie časti uhradenej ceny mesačného, štvrtročného, polročného a ročného cestovného lístku MDH vo výške 50%. Zoznam oprávnených zamestnancov navrhuje priamy nadriadený a odsúhlasuje riaditeľ KZP.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť na osobné účely dopravný prostriedok KZP v zmysle vnútropodnikovej smernice o poskytovaní služobných motorových vozidiel.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí umiestnia svoje deti alebo vnúčatá do denných letných táborov zamestnanecký benefit vo forme zľavy z ceny 10 €, čo predstavuje réžiu na chod prevádzky toho, ktorého strediska.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa rozhodnú navštevovať zamestnávateľom organizované kurzy zníženie ceny vo forme odpustenia rézie.

Z: umožňuje ust. § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 35 - Výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 36 – Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 4 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 37 – Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Z: vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2013 a ust. § 3 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 38 – Zásady používania sociálneho fondu

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: vyplýva z ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 39 – Smernica o používaní sociálneho fondu

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť smernicou o používaní sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Z: ukladá ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 40 – Poskytnutie prehľadu o stave sociálneho fondu

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1x ročne.

Z: umožňuje ust. § 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

Časť VI

Záverečné ustanovenia

Článok 41 – Platnosť Kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2021.

Článok 42 – Rokovanie o zmene a doplnení Kolektívnej zmluvy

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 43 – Záväznosť zmien a dodatkov

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 44 – Kontrola plnenia Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Článok 45 – Účinnosť Kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva je účinná od 01.01.2021 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 46 – Zabezpečenie prístupu ku zmluve

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 odborovú organizáciu v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 47 – Vyhotovenia Kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

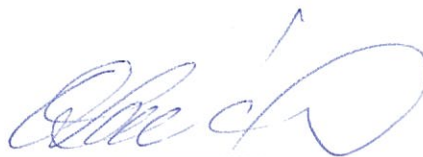
V Bratislave, dňa: 28.12.2020



Mgr. art Monika Korenčiová
riaditeľ KZP



V Bratislave, dňa: 28.12.2020



Mgr. Ondrej Lenár
predseda/zástupca odborovej
organizácie

