

Mesto Senec

Kolektívna zmluva od 01.01.2024 - do 31.08.2026 č. 026/23/01

Uzavretá v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Kolektívna zmluva Mesta Senec od 01.01.2024 - 31.08.2026

Uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi zamestnávateľom Mestom Senec, zastúpený Ing. Pavlom Kválom - primátorom mesta (ďalej len „zamestnávateľ“) a Základnou Organizáciou Odborového zväzu pri Mestskom úrade v Senci zastúpená predsedom odborovej organizácii Evou Mikuláškovou a Tiborom Časným členom výboru (ďalej len „základná organizácia“).

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Čl. 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“) ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy Základnú organizáciu. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Čl. 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Čl. 3

Zmeny kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Čl. 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany archivujú túto kolektívnu zmluvu po dobu 10 rokov po zániku platnosti.

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a základnou organizáciou

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
2. Základná organizácia bude aktívne napomáhať plneniu všetkých úloh spoločenského záujmu so zreteľom na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru.
3. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé dôsledky.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v základnej organizácii a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 40 hodín ročne. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán .
5. V zmysle § 240 ods. 5 zákonníka práce vytvorí zamestnávateľ vhodné priestorové a technické podmienky pre činnosť odborov v rámci možností daných rozpočtovými prostriedkami. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne svoje rokovacie miestnosti na konanie výborov a členských schôdzí.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej organizácie na každú poradu vedenia, 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 základnej organizácii.
7. 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 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.
3. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.
4. V prípadoch, v ktorých je podľa § 237 zákonníka práce stanovená povinnosť zamestnávateľa prerokovať materiál týkajúci sa najmä zamestnancov s odborovým orgánom, poskytne zamestnávateľ materiály na prerokovanie základnej organizácie v primeranom predstihu, najmenej 5 pracovných dní vopred, a v rámci svojich možností bude prihliadať na jeho stanovisko.
5. Základná organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.
6. Zamestnávateľ bude uprednostňovať také racionalizačné opatrenia, ktoré nepovedú k prerušeniu práce a k znižovaniu tarifných plátov zamestnancov.
7. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je 36 a ¼ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých troch zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne.
8. Pružný pracovný čas je zavedený na pracovisku, kde funguje dochádzkový elektronický systém evidovania pracovného času a to 30 minút po začatí pracovnej doby a následne tomu prispôsobený odchod z pracoviska tak, aby bol dodržaný fond denného pracovného času (okrem strediska sociálnych služieb, útvaru verejnej zelene, údržby a čistenia mesta, chránenej dielni informátori, školská jedáleň Kysucká ul.).
9. Úprava pracovného času všetkých zamestnancov zamestnávateľa je špecifikovaná v platnom Pracovnom poriadku zamestnancov Mesta Senec.
10. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času.

11. Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na týchto pracoviskách: opatrovatel'ky v zariadení opatrovateľskej služby, zamestnanci na zbernom dvore Železničná ulica, prevádzkari verejných WC, príslušníci mestskej polície, operátori kamerového systému.
12. V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancom, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu a zamestnancom, ktorý vykonáva práce na príprave a realizácii projektov a programov, ktoré sú financované z prostriedkov Európskej únie alebo iných verejných zdrojov.
13. 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.
14. S poukazom na § 2 ods. 2 zák. č. 253/1994 Z.z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov v **otázke dovolenky primátora a zástupcu primátora** považuje za primerané uplatnenie Zákonníka práce, v tom zmysle, že primátor a zástupca primátora majú dovolenku v rovnakej výmere ako jemu podriadení zamestnanci v rovnakej vekovej skupine.
15. **Pracovné voľno s náhradou mzdy** bude zamestnancom poskytnuté nad rozsah zákonníka práce v týchto prípadoch:
 - a) na darovanie krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenie po odbere. Ak sa odber neuskutoční, poskytne sa pracovné voľno len za preukázaný, nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci;
 - b) ktorí sa starajú o dieťa, ktoré nastupuje do 1. ročníka základnej školy v rozsahu 1 deň a to v deň začatia školského roka. Voľno patrí len jednému z rodičov.
16. Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40% stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. Z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
17. Zamestnávateľ z dôvodu organizačných zmien nerozviaže pracovný pomer so zamestnancom v období 1 rok pred vznikom nároku na predčasný starobný dôchodok. Ak zamestnávateľ uskutoční organizačné zmeny, pri ktorých dôjde k zníženiu počtu zamestnancov, pracovný pomer v dôsledku organizačných zmien ukončí so zamestnancami v poradií
 - a) poberatelia starobného dôchodku, výsluhového dôchodku,
 - b) zamestnanci spĺňajúci podmienky pre priznanie predčasného starobného dôchodku,
 - c) ostatní zamestnanci.

Časť IV.

Platové podmienky

1. 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. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu za prácu za obdobie
 - a. obdobia letných dovolení a
 - b. vianočných sviatkov.

Odmenu za prácu za obdobie letných dovolení zamestnávateľ vyplatí v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka vo výške jedného funkčného platu zamestnanca a odmenu za prácu za obdobie vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí v mesiaci december príslušného kalendárneho roka taktiež vo výške jedného funkčného platu zamestnanca za podmienok ustanovených v metodickom pokyne.
3. Ak vznikne nepriaznivá finančná situácia, zamestnávateľ má právo prehodnotiť výšku odmien, prípadne ich nevyplatiť.
4. Zamestnávateľ bude uplatňovať hlavnú zásadu odmeňovania za prácu, t.j. odmeňovanie za vykonávanie najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorá sa od zamestnanca požaduje.
5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Zamestnávateľ určil okruh pracovných činností vykonávajúcich zamestnancami, ktorí budú zaradení do 14 platového stupňa tej platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, nasledovne: údržbár, vodič-rozvoz stravy, vodič prepravnej služby, opatrovateľka v zariadení, opatrovateľka v teréne, informátor, prevádzkar verejných WC a čistenie autobusovej stanice, hlavná kuchárka, vyučená kuchárka, pomocná kuchárka, pomocná sila - roznášanie stravy, prevádzkarka na chate Olympic, zástupca prevádzkarky na mestskej chate Olympic, pracovník útvaru verejnej zelene, údržby a čistoty mesta, záhradník, pracovník na zbernom dvore, údržbár-šofér, operátor kamerového systému.“
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
7. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov na strane zamestnanca nevyplatí odstupné.

8. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Odchodné sa vypláti podľa nasledujúceho rozpätia ak pracovný pomer trvá:
- a) v sume dvoch funkčných platov ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 4 roky a menej;
 - b) v sume troch funkčných platov ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 4 roky.
9. Zamestnávateľ vypláti zamestnancom príplatok za zmenu, ktorý je stanovený vo výške
- a) 10 % pre zamestnancov Mestskej polície,
 - b) 5 % pre operátorov kamerového systému;
 - c) 4 % pre opatrovatelky v zariadení opatrovateľskej služby a
 - d) 1,3 % pre informátorov a prevádzkarov verejných WC.
10. Zamestnávateľ vypláti zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku podľa nasledujúceho rozpätia ak pracovný pomer trvá
- a) 1 rok – menej ako 4 roky - 50% funkčného platu,
 - b) 4 roky - menej ako 6 rokov - 50 – 85% funkčného platu,
 - c) viac 6 rokov – 85% - 100 % funkčného platu
- Odmenu navrhuje príslušný vedúci zamestnanec.

Časť V.

Prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **pracovné voľno s náhradou platu** nad rozsah § 141 zákonníka práce za čas účasti zamestnancov na pohrebe manžela zamestnanca, dieťaťa zamestnanca, rodiča zamestnanca a rodiča manžela/ky zamestnanca vo výmere 1 dňa so súhlasom primátora mesta, zástupcu primátora, resp. prednostu mestského úradu po predchádzajúcom súhlase priameho nadriadeného.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **pracovné voľno bez náhrady platu** z dôvodu dôležitých osobných prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený v § 141 zákonníka práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu
 - a) starostlivosť o vlastné maloleté dieťa - 1 deň v mesiaci - dva dni vopred nahlásiť na referát personalistiky
 - b) starostlivosť o chorého rodiča v prípade choroby, pooperačnom stave a pod., ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery, v rozsahu 3 dní - dva dni vopred nahlásiť na referát personalistiky

3. Pracovné voľno v súlade § 141 ods.3 zákonníka práce v trvaní max. do 2 hodín v kalendárnom mesiaci, môže čerpať zamestnanec len so súhlasom primátora mesta, zástupcu primátora, resp. prednostu mestského úradu po predchádzajúcom súhlase priameho nadriadeného na vybavenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ak ich nemožno vybaviť mimo pracovného času s prihliadnutím na rozvrh pracovného času a čerpanie dovolenky. Uvedené pracovné voľno zamestnanec je povinný nadpracovať najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho týždňa. To neplatí pri oneskorenom príchode do práce, resp. pri oneskorenom návrate z prestávky na obed.
4. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady platu v súlade s § 141 Zákonníka práce, zamestnávateľ umožní zamestnancovi zameškaný čas nadpracovať najneskôr do jedného mesiaca od čerpania pracovného voľna.
5. Ak zamestnanec neodôvodnene nenastúpi do práce, ide vždy o neospravedlnené zameškanie práce (absenciu).

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov strediska sociálnych služieb stravovanie formou
 - a) Strediska sociálnych služieb stravovanie formou stravovania v jedálni v Stredisku sociálnych služieb a zamestnávateľ prispeje na jedlo
 1. vo výške 55% z hodnoty stravnej jednotky 3,10 € //(t.j. 1,71 €)
 2. vo výške 1,18 € zo sociálneho fondu za každú odobratú stravu,
 3. zostatok hradí zamestnanec (0,21 €).
 - b) u ostatných zamestnancov zamestnávateľa (vrátane primátora mesta a zástupcu primátora) formou stravných kariet alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ prispeje:
 1. vo výške 55% zo sumy stravného 6,50 € (t.j. 3,58 €)
 2. vo výške 1,18 € zo sociálneho fondu na stravu za odpracovaný deň v zmysle podmienok Časti VI. ods. 2. Kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v bode 1 písm.b) tohto článku kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania dovolenky, návštevy lekára, školenia, v prípade, ak nie je zabezpečené stravovanie a pracovného voľna za účelom regenerácie pracovných síl v zmysle bodu 5 tohto článku.

V čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania dovolenky, návštevy lekára, školenia a pracovného voľna za účelom regenerácie zamestnancom strediska sociálnych služieb, v školskej jedálni Kysucká ul. prináleží stravný lístok za podmienok ako je uvedené v bode 1 písm. b) tohto článku kolektívnej zmluvy.

3. Na základe § 152 ods. 9 písm. c) ZP v znení neskorších predpisov – patrí primátorovi a zástupcovi primátora stravné v rovnakej forme a v rovnakom rozsahu ako zamestnancom mesta Senec.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu 55% oprávnených výdavkov najviac však sume 275.-eur za kalendárny rok za podmienok ustanovených v zákonníku práce (§ 152a). V prípade zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy najviac jeden krát za pol roka za účelom regenerácie pracovných síl. Ak si zamestnanec pracovné voľno v príslušnom kalendárnom polroku neuplatní, nepresúva sa tento nárok do ďalšieho polroka.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi od prvého do desiateho dňa dočasnej práceneschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu v súlade § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
7. Sociálny fond sa bude tvoriť
 - a) povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného 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 „zo základu“)
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu x.
8. Prostriedky sociálneho fondu sa použijú na stravovanie zamestnancov. Zo sociálneho fondu sa môže, v rámci možností, poskytnúť príspevok na návštevu divadelných predstavení, kultúrno-spoločenských podujatí, športových podujatí, návštevu relaxačných zariadení.
9. Pri pracovných a životných jubileách 50 a 60 rokov života a prvý odchod do dôchodku bude poskytnutý vecný dar členom odborovej organizácie vo výške 100 € z prostriedkov základnej organizácie. Toto je však podmienené členstvom v základnej organizácii aspoň 3 roky.

10. Pri narodení dieťaťa základná organizácia zo svojich finančných prostriedkov uvoľní sumu 50 € na zakúpenie vecného daru.
11. Pri dlhotrvajúcej práceneschopnosti člena odborovej organizácie po 21 pracovných dňoch odborová organizácia zabezpečí dar v hodnote 20,00 €.
12. Základná organizácia môže zo svojich prostriedkov poskytnúť nenávratnú finančnú výpomoc vo výške 200 € v prípade úmrtia člena rodiny (manžel/ka, dieťa).
13. Základná organizácia zo svojich prostriedkov zabezpečí pre deti svojich členov medzinárodný deň detí. Príspevok na túto akciu je vo výške 10 € na jedno dieťa do 15 rokov veku.
14. Základná organizácia zo svojich prostriedkov zabezpečí oslavu sviatkov Deň matiek, Deň otcov a „predvianočné posedenie“ pre členov základnej organizácie.
15. Odborová organizácia zabezpečí vianočné poukazy. Hodnota poukazu bude stanovená na základe finančnej situácie základnej organizácie pri Mestskom úrade, ktorú schvália členovia závodného výboru.

Časť VII.

Zásady pre poskytovanie príspevku zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

1. Doplnkové dôchodkové sporenie si môže zamestnanec uplatniť len z hlavného pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ zamestnancom poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie takto:
 - a) 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení;
 - b) v prípade, ak zamestnancovi výška príspevku vypočítaná podľa bodu 2. písm. a) tejto Časti vyjde nižšia sumu ako 20 €, zamestnávateľ prispeje zamestnancom pevnou sumou 20 €.
3. Zamestnávateľ začne platiť zamestnancovi príspevok v stanovenej výške po uplynutí čakacej doby. Čakacia doba je tri mesiace a vzťahuje sa na novoprijatých zamestnancov.
4. Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ platí príspevok len raz, a to do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, ktorú si zamestnanec písomne určí.
5. Zamestnávateľ neplatí zamestnancovi mesačný príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie ak
 - a) zamestnanec prerušil účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení,

- b) je dôvodom prerušenia dlhodobá pracovná neschopnosť (nad 30 dní) zamestnanca, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovné voľno bez náhrady mzdy v trvaní viac ako 30 dní alebo iné dôvody vyplývajúce zo všeobecného záujmu.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.08.2026.
2. 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.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Táto kolektívna zmluva je účinná od 01.01.2024 a platná je dňom podpisu oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
5. 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 základnú organizáciu v rámci jeho pôsobnosti.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia. Dňom podpisu Kolektívnej zmluvy od 01.01.2024 do 31.08.2026 č. 026/23/01 stráca platnosť Kolektívna zmluva na roky 2022 – 2023 č. 009/21/01.

V Senci dňa 18.12.2023



Ing. Pavol Kvál
Primátor mesta



Eva Mikulášková
predseda ZO OZ



Tibor Časný
člen výboru ZO OZ

