



Mesto PEZINOK

Radničné námestie 7, 902 14 Pezinok

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zmluvné strany

- Mesto Pezinok, v zastúpení primátorom mesta JUDr. Romanom Mácsom (ďalej len "zamestnávateľ") na jednej strane a
- Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Meste Pezinok, v zastúpení Ing. arch. Silviou Jančovou predsedníčkou základnej organizácie (ďalej len "ZO") na druhej strane

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na obdobie od 01. 05. 2025 do 30. 04. 2026.

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. ZO a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“).

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle ustanovení § 231 a § 232 ZP ako zástupcu zamestnancov a výlučného zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu pod názvom „Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Meste Pezinok“. ZO uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Zamestnávateľ uznáva ZO a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.
5. Zamestnávateľ zabezpečí podmienky činnosti ZO a ich ochranu v zmysle § 240 ZP.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky interné predpisy zamestnávateľa, týkajúce sa pracovných ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov prerokuje v dostatočnom predstihu so závodným výborom ZO. Pričom materiály budú poskytnuté 7 dní pred ich prerokovaním. Ak vec neznesie odklad, môže zamestnávateľ uvedenú lehotu po dohode primerane skrátiť, a to za účelom zachovania efektívneho riadenia, čo je výlučné právo a zodpovednosť zamestnávateľa.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru ZO na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že na doručovanie písomnosti, ktoré vyplývajú z platných právnych predpisov, budú používať internú mailovú elektronickú poštu, prípadne osobné prevzatie.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere, alebo sú dlhodobo uvoľnení pre výkon funkcie.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom budú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať zamestnancov s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. KZ bude zverejnená aj na serveri zamestnávateľa.

2. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Časť II

Pracovnoprávne vzťahy a platové podmienky

Článok 7

Organizačný a pracovný poriadok

1. ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.
3. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so ZO.
4. ZO si uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z KZ.

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnancov je upravený v Pracovnom poriadku zamestnancov Mesta Pezinok a v Pracovnom poriadku Mestskej polície (ďalej len „MsP“).
2. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že vykonáva prácu v dvojzmennej prevádzke je 36 a $\frac{3}{4}$ hodiny, pracovný čas zamestnanca v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
3. Odchýlky od ustanoveného týždenného pracovného času riešia Pracovné poriadky zamestnancov mesta Pezinok a Mestskej polície.

Článok 9

Prestávka na odpočinok, resp. stravovanie, dovolenka na zotavenie a práca nadčas

1. Prestávka na odpočinok, resp. stravovanie sa zamestnancom poskytne v zmysle platného Pracovného poriadku zamestnancov mesta Pezinok a Pracovného poriadku mestskej polície mesta Pezinok.
2. Dosiahnutá mzda **za prácu nadčas** sa zúčtuje **až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas**.
3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov **predlžuje sa výmera dovolenky na zotavenie** nad rozsah uvedený v ustanovení § 103, ods. 1 a 2 ZP **o jeden týždeň**.
4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 10

Výpovedná doba

1. Na výpovednú dobu sa vzťahujú ustanovenia § 62 - § 68 ZP.

Článok 11

Odstupné a odchodné

1. Zmluvné strany sa dohodli na úprave odstupného nasledovne (§ 76 ZP):
 - a) Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej **päť** rokov, sa **zvyšuje** odstupné o **jeden** priemerný mesačný zárobok.
 - b) Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej **desať** rokov, sa **zvyšuje** odstupné o **dva** priemerné mesačné zárobky.
2. Zmluvné strany sa dohodli na úprave odchodného nasledovne (§ 76a ZP) :

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%, ak požiadajú o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, sa zvyšuje odchodné o **jeden** priemerný mesačný zárobok.

Článok 12

Platové podmienky a odmeňovanie

1. Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy (napr. v prípade zvýšenej tepelnej záťaže) poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške zmluvného platu zamestnanca.
2. **Pri životnom jubileu 50 rokov** veku zamestnanca, ktorý odpracuje u zamestnávateľa najmenej dva roky, poskytne zamestnávateľ odmenu vo výške **priemerného mesačného zárobku** max. však do výšky **500 €**.
3. **Pri životnom jubileu 60 rokov** veku zamestnanca, ktorý odpracuje u zamestnávateľa najmenej päť rokov poskytne zamestnávateľ odmenu vo výške **300 €** (pri 100 % úväzku, s následným výpočtom pri inom úväzku).
4. Odmena je splatná vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom zamestnanec dovŕšil 50 alebo 60 rokov.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracuje u zamestnávateľa najmenej dva roky, **odmenu pri narodení dieťaťa** vo výške **150 €**.
6. Zamestnávateľ poskytne **príslušníkom MsP** zaradeným do priameho výkonu služby, ktorí plnia úlohy v súlade so zákonom o obecnej polícii a ktorí odpracovali u zamestnávateľa **najmenej 20 rokov** odmenu vo výške **500 €** prostredníctvom schváleného rozpočtu na príslušný kalendárny rok.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu darcovi krvi a biologického materiálu podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 13

Platené pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jeden deň v kalendárnom polroku z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) ZP. Nárok na takéto voľno vzniká zamestnancovi až po uplynutí skúšobnej doby.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý bol zapisovateľom volebnej komisie, pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jeden alebo dva dni (podľa časového rozsahu volieb) z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) ZP.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jeden deň z dôvodu vlastnej svadby nad rámec § 141 ods. 2 písm. e) ZP.
4. Čerpanie takéhoto pracovného voľna je zamestnanec povinný požiadať deň vopred, najneskôr v deň jeho čerpania do začiatku pracovnej doby. Zamestnanec pri požiadaní prihliada na zabezpečenie fungovania svojej organizačnej zložky a plnenie svojich dôležitých pracovných povinností.
5. Pri nevyčerpaní takéhoto pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie.

6. Pracovné voľno v zmysle odseku 1 nie je možné preniesť do ďalšieho kalendárneho polroka. Pracovné voľno v zmysle odsekov 2 a 3 si musí zamestnanec vyčerpať do dvoch mesiacov odo dňa vzniku nároku.

Časť III

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 14

Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov, primátora mesta a zástupcu primátora elektronickou stravovacou kartou alebo finančným príspevkom.
2. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov s nerovnomerne rozloženým pracovným časom ďalší finančný príspevok (MsP, ZOS, Nocľaháreň).
3. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom, primátorovi mesta a zástupcovi primátora podľa ustanovenia § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie preddavkovo (dopredu) tak, aby mal zamestnanec zabezpečené stravovanie v deň, keď mu vznikol nárok. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
5. Tento nárok bude nasledujúci mesiac krátený o dni, v ktorých zamestnanci, primátor mesta alebo zástupca primátora:
 - a) boli vyslaní na pracovnú cestu a účtujú si stravné v zmysle platných predpisov o náhradách na pracovné cesty
 - b) boli vyslaní na školenie a v cene školenia je obed, resp. stravný lístok
 - c) čerpali dovolenku
 - d) boli PN
 - e) boli na OČR
 - f) neboli na pracovisku z dôvodu prekážok v práci (§ 141 ZP, napr. návšteva lekára, sprevádzanie rodinného príslušníka,...)

Článok 15

Rekreačná starostlivosť a účasť na kultúrnych a športových podujatiach

1. Zamestnávateľ v oblasti starostlivosti o zamestnancov, primátora mesta a zástupcu primátora zabezpečí príspevok na organizovanie zájazdov a na dopravu na kultúrne a iné podujatia mimo mesta Pezinok podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu aj rodinným príslušníkom zamestnancov, primátora mesta a zástupcu primátora (manžel/manželka, dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky) a to iba v prípade organizovania zájazdov a dopravy na organizované podujatia, ktoré sa konajú mimo mesta Pezinok.
3. Príspevok na rekreáciu bude zamestnávateľ poskytovať na základe preukázania oprávnených výdavkov zo strany zamestnanca, primátora mesta a zástupcu primátora. Príspevok sa poskytne zamestnancovi, primátorovi mesta a zástupcovi primátora, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov na jeho žiadosť v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. Preukázanie oprávnených výdavkov:
 - a) Musí ísť o originál faktúry, originál účtovného dokladu, originál dokladu o úhrade rekreácie, napr. pokladničný blok, potvrdenie o zaplatení platby cez internetbanking (výpis z účtu zamestnanca alebo výpis z účtu kreditnej karty zamestnanca o zrealizovaní transakcie a pod.,

- b) Účtovné doklady musia byť vystavené:
- na meno zamestnanca, primátora mesta alebo zástupcu primátora s jeho identifikačnými údajmi
 - musia byť vystavené len ubytovacím zariadením v SR, platiacim miestnu daň za ubytovanie
 - musia byť vystavené najmenej na dve prenocovania
 - musia byť vystavené na služby v súlade s § 152a ods. 4 ZP
 - musia obsahovať termín pobytu
 - musia obsahovať cenu pobytu
 - musia obsahovať cenu miestnej dane za ubytovanie.
- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, primátorovi mesta alebo zástupcovi primátora príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca, v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy. Tlačivo žiadosti o poskytnutie príspevku poskytne referát ľudských zdrojov.

Článok 16

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ v oblasti zdravotnej starostlivosti o zamestnancov, primátora mesta a zástupcu primátora zabezpečí príspevok podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, primátora mesta a zástupcu primátora služby na regeneráciu pracovnej sily, resp. im poskytne príspevok zo sociálneho fondu, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, primátora mesta, zástupcu primátora, ako aj bývalých zamestnancov, ktorí odišli z pracovného pomeru s Mestom Pezinok na starobný dôchodok, bezplatný vstup na plaváreň a letné kúpalisko.
4. Zamestnávateľ poskytne príslušníkom MsP, ktorí plnia úlohy v súlade so zákonom o obecnej polícii a ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej 10 rokov na ozdravný alebo liečebný pobyt príspevok vo výške 200 €/ročne.
5. Zamestnávateľ zabezpečí (prispeje na vakcínu v plnej výške) pre zamestnancov, prioritne na referáte sociálnych vecí a referáte sociálnych služieb, preventívne očkovanie proti hepatitíde typu A a B a pre príslušníkov mestskej polície očkovanie proti hepatitíde typu A a B a kliešťovej encefalitíde.
6. Zdravotnú starostlivosť podľa odsekov 4 a 5 zabezpečí zamestnávateľ (správca rozpočtovej kapitoly) prostredníctvom schváleného rozpočtu na príslušný kalendárny rok.

Článok 17

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu (napr.: živelná pohroma, vykradnutie bytu, úmrtie v rodine (manžel/manželka, dieťa); úmrtie zamestnanca; dlhodobá práceneschopnosť a pod.).
2. Zamestnávateľ poskytne z rozpočtu mestskej polície pozostalým po zamestnancovi, príslušníkovi MsP, ktorý bol usmrtený, resp. došlo k jeho úmrtiu pri plnení úloh v súlade so zákonom o obecnej polícii, finančnú výpomoc vo výške 3 330 €.

Článok 18

Sociálny fond, jeho tvorba a použitie

1. Sociálny fond sa tvorí:
 - a) povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zo základu“),
 - b) ďalším prídedom do výšky 0,5 % zo základu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré sú súčasťou tejto KZ.
3. Zamestnávateľ poskytne ZO podrobný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu a to polročne.
4. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, ktorý v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu. Na osobitný účet sa prostriedky prevádzajú do 15 dní po začatí každého mesiaca. Základom na určenie mesačného prídeldu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
5. Príkaz k úhrade a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda ZO alebo poverený funkcionár ZO.
6. Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok.
7. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31. 12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
8. Všetky príspevky zo SF (okrem príspevku na stravné) budú vyplatené v plnej výške iba v prípade, ak zamestnanec pracuje na úväzok minimálne 50 %. V ostatných prípadoch sa príspevok kráti alikvotne pracovnému úväzku.

Článok 19

ZÁSADY PRE POUŽÍVANIE SOCIÁLNEHO FONDU

1. **Príspevok na stravovanie**
 - a) Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom, primátorovi mesta a zástupcovi primátora príspevok na stravovanie na jedno hlavné jedlo vo výške **1,01 €**.
2. **Príspevok na kultúrne a športové akcie a podujatia zabezpečované zamestnávateľom**
 - a) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi, primátorovi mesta a zástupcovi primátora nepenažný príspevok na kultúrne a športové akcie a podujatia zabezpečované zamestnávateľom maximálne do výšky **40 €** ročne na osobu, kde sa bude aplikovať oslobodenie od dane z príjmov podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
 - b) O konkrétnom poskytnutí príspevku rozhodne zamestnávateľ so súhlasom výboru ZO.
3. **Príspevok na zdravotnú starostlivosť, regeneráciu pracovnej sily, cestu do zamestnania verejnou dopravou, kultúrne a športové akcie, vzdelávacie i jazykové kurzy a podujatia zabezpečené individuálne zamestnancom**
 - a) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi, primátorovi mesta a zástupcovi primátora príspevok maximálne do výšky **80 €** ročne, pričom o výške jednotlivých príspevkov sa bude rozhodovať na štvrťročnej báze podľa stavu financií v sociálnom fonde a vyhodnotení všetkých žiadostí s cieľom vyhovieť všetkým žiadateľom. Príspevok je možné použiť aj na rodinného príslušníka zamestnanca (napr. detský tábor, športová činnosť dieťaťa).
 - b) Príspevok bude zamestnancovi vyplatený na základe predloženia žiadosti a dokladu o využití príslušnej služby, ktoré zamestnanec predloží správcovi sociálneho fondu.
 - c) O príspevok môže zamestnanec požiadať až po uplynutí skúšobnej doby.
4. **Príspevok na sociálnu výpomoc**
 - a) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu na prekonanie nezavinenej finančnej tiesne zamestnanca, primátora mesta a zástupcu primátora, do ktorej sa dostal bez vlastného zavinenia jednorazový príspevok:

- v dôsledku živeľnej pohromy a jej bezprostredných následkov,
- dlhodobej práceneschopnosti, ktorá trvala súvisle dlhšie ako 4 mesiace.

Podpora bude poskytnutá vo výške **200 €** na základe žiadosti zamestnanca.

V prípade podľa druhej odrážky sa za jednu dlhodobú práceneschopnosť poskytuje iba jeden príspevok a to najskôr po 4 mesiacoch od začiatku práceneschopnosti.

- b) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na pohrebné trovy zamestnancovi, ktorému zomrel manžel/manželka, ktorému zomrelo nezaopatrené dieťa a pozostalým po zamestnancovi, ktorí zabezpečujú pohreb zomrelého zamestnanca vo výške **200 €**.

5. Príspevok za darovanie krvi

- a) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi, primátorovi mesta a zástupcovi primátora za bezplatné darovanie krvi, aferézu (proces separácie zložiek krvi) alebo darovanie ďalších biologických materiálov odmenu vo výške **20 €** za odber.
- b) Príspevok bude zamestnancovi vyplatený na základe žiadosti a potvrdenia o darovaní, ktoré zamestnanec predloží určeným spôsobom správcovi sociálneho fondu.

Časť IV

Článok 20

Záverečné ustanovenia

1. KZ sa uzatvára na obdobie od 01. 05. 2025 do 30. 04. 2026. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak sa pred ukončením doby jej platnosti zmluvné strany nedohodnú inak. KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Zamestnávateľ zabezpečí, aby bola KZ k dispozícii každému zamestnancovi na prečítanie, v elektronickej forme na serveri a v tlačenej forme v kancelárii prednostu.
3. KZ sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Pezinku dňa 29. 04. 2025

Ing. arch. Silvia Jančová
predsedníčka
závodného výboru ZO

JUDr. Roman Mács
primátor mesta Pezinok
za zamestnávateľa