

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov verejnej služby

uzatvorená pre rok 2022

v súlade s ustanovením § 1 ods.1, písm. a-i zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákona č.2/1991Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zmluvné strany:

Mestská časť Bratislava-Devín, Kremel'ská č.39, 841 10 Bratislava
zastúpená Ing. Ľubicou Kolkovou (ďalej len zamestnávateľ) na strane jednej

a

Základná organizácia SLOVES pri Miestnom úrade mestskej časti Bratislava-Devín
Zastúpená predsedkyňou Ing. Máriou Vlkovičovou
podpredsedom Mgr. Patrikom Laslopom

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu

1.

Platnosť a rozsah kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť od 01.05.2022 a zostáva v platnosti do uzatvorenia novej KZ. Predĺženie tejto zmluvy je možné vykonať písomnými dodatkami.

Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje vzájomné vzťahy zmluvných strán v rámci danom právnymi predpismi a vyššou kolektívnou zmluvou, stanovuje ďalšie pracovnoprávne, mzdové a ostatné povinnosti a nároky odborovo organizovaných zamestnancov.

Zamestnávateľská organizácia uznáva Slovenský odborový zväz verejnej správy a základnú organizáciu za oprávnených predstaviteľov pracovníkov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať ich práva, vrátane práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Predstaviteľ zamestnávateľskej organizácie sa bude podľa potreby stretávať so zástupcom slovenského odborového zväzu verejnej správy a základnej organizácie s cieľom riešiť problémy týkajúce sa obidvoch strán.

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzkach, konfederáciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľská organizácia v nevyhnutnom rozsahu pracovníkovi voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

Zo strany zamestnávateľskej organizácie nebudú diskriminovať odborových funkcionárov za ich námety a kritické pripomienky a bude sa plne rešpektovať ich právna ochrana.

2.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovým zväzom

Zmluvné strany sa zaväzujú:

2/1 V tejto KZ sú dohodnuté pravidlá týkajúce sa mzdových, pracovných a sociálnych zásad, ktoré je potrebné dodržiavať a stanovovať postup pre bezodkladné riešenie problémov a sťažností tak, aby boli vytvorené a udržiavané dobré vzájomné vzťahy medzi zúčastnenými stranami.

Tieto pravidlá sa dotýkajú všetkých zamestnancov v organizácii zastúpených príslušnými stranami zúčastnenými na kolektívnom vyjednávaní.

2/2 Obe strany sa zaväzujú pri dodržiavaní podmienok tejto KZ zachovať sociálny zmier.

2/3 Zúčastnené strany, ktoré podpísali túto KZ sa zaväzujú, že pokiaľ pôjde o oprávnené nároky vyplývajúce z tejto KZ i z pracovnej zmluvy a výkonu práce, nebudú diskriminovať žiadneho zamestnanca.

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

2/4 Rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný v súlade s Dohovorom č.87/48 Medzinárodnej organizácie práce.

2/5 Dať volenému funkcionárovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite rozviazať pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového zväzu.

2/6 Prizývať poverených zástupcov odborovej organizácie na porady, ktorých programom sú otázky týkajúce sa priamo záujmov pracovných kolektívov v ekonomických, pracovno-právnych,

mzdových a sociálnych. Prihliada sa na stanovisko odborovej organizácie.

2/7 Zabezpečiť krytie výdavkov školenia pre svojich pracovníkov, ktoré sú nevyhnutné pre výkon ich funkcie.

2/8 Umožniť zrážať členské príspevky členom odborovej organizácie v zmysle platných stanov.

3.

Pracovno – právne vzťahy

3/1 Ak vznikne v organizácii nové pracovné miesto a sú v organizácii zamestnanci, ktorí majú výpoveď z pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien podľa ustanovení § 63 ods. 1. písmeno a,b,c, ZP sú automaticky vedení ako záujemcovia o vypísané nové miesto (s prihliadnutím na kvalifikáciu, prax a vzdelanie), ak sami písomne neoznámia inak.

3/2 Zamestnávateľ je povinný zamestnancov pred uzatvorením pracovnej zmluvy predovšetkým informovať o výhodách, ktoré sú im poskytované v oblasti starostlivosti o pracujúcich vyplývajúcej z KZ.

3/3 Zamestnávateľ je povinný uzavrieť so zamestnancom pracovnú zmluvu písomne v zmysle zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č.553/2003 Z. z. a zákona č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a to vznikom pracovného pomeru, najneskôr v deň nástupu a dojednať v nej druh práce a platové zaradenie, deň nástupu do práce a dĺžku pracovného pomeru:

- pri uvoľnení pracovníkov z dôvodu organizačných zmien (§63, ods.1, písm. a-c ZP) prerokovať s odborovou organizáciou
- pri organizačných zmenách zoznámiť zamestnanca najmenej jeden mesiac pred doručením výpovede, že s ním bude rozviazaný pracovný pomer
- pri rozviazaní pracovného pomeru z organizačných dôvodov bude nápomocný pri hľadaní pracovného uplatnenia
- zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa §76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

3/4 Pracovný týždeň je päťdňový. Dĺžka pracovného času je dohodnutá na 37,5 hod. týždenne rovnomerne rozložených s ohľadom na stránkové hodiny.

3/5 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške

priemerného zárobku podľa Zákona o mzde:

- na školenie, semináre, ktoré organizuje odborová organizácia

3/6 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:

- 1 deň na prevoz manžela (manželky) do zdravotníckeho zariadenia
- 1/2 dňa na svadobnom obrade rodičov a súrodencov zamestnanca
- 1 deň pri sťahovaní zamestnanca v mieste bydliska a 2 dni do iného miesta
- 2 dni na vlastnú svadbu a svadbu dieťaťa, ak žijú v spoločnej domácnosti
- 1 deň na svadbu dieťaťa, ak nežijú v spoločnej domácnosti
- 2 dni pri úmrtí manžela (manželky), matky, otca alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.

3/7 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

3/8 Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

4.

Starostlivosť o pracujúcich

4/1 Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o pracovníkov sa zriadi z rozpočtu organizácie účelový sociálny fond vo výške 1 % objemu mzdových prostriedkov, ktorý sa bude čerpať v zmysle prijatých zásad.

Zásady čerpania sociálneho fondu:

- a) prispievať sumou 0,30 € zo sociálneho fondu na 1 ks stravného lístka zamestnancom miestneho úradu.
- b) čerpať prostriedky sociálneho fondu v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde
- c) na konci roka rozdeliť nespotrebovanú časť fondu formou nákupných poukážok pre jednotlivých zamestnancov miestneho úradu (musia byť v čase schvaľovania zamestnancami miestneho úradu)

Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje:

4/3 Uskutočňovať previerky na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

4/4 Poskytovať pracovné a ochranné pomôcky zamestnancom potrebné pre výkon práce, resp. príspevok na ich zakúpenie.

4/5 **Od 01.05.2022** poskytovať zamestnancovi príspevok 55% na stravovanie v jedálňach podávajúcich teplú stravu. Výška príspevku sa bude upravovať s rastom životných nákladov.

Okrem príspevku 55% na stravovanie, ktorý poskytuje zamestnancom mestská časť, prispievať zamestnancom miestneho úradu sumou **0,30 € zo sociálneho fondu na 1 ks stravného lístka**

Príspevok na stravovanie vo výške 55% zabezpečiť aj pre starostku a núteného správcu. Starostke sa prispieva aj sumou 0,30 € zo sociálneho fondu, za predpokladu, že sa podieľa na tvorbe sociálneho fondu.

Na základe rastu životných nákladov **sa stravné** v zmysle § 152 Zákonníka práce a podľa § 5 Zákona o cestovných náhradách **zvyšuje na sumu 6€**, pričom 55% na stravovanie hradí zamestnávateľ. V tomto prípade 3,3€, 0,30 je príspevok zo sociálneho fondu, zvyšok – t. j. 2,4 € si hradí zamestnanec.

Zamestnanci Materskej školy majú zabezpečenú teplú stravu na pracovisku. Stravná jednotka predstavuje 2,60 €. Z toho zamestnávateľ hradí 55% t. j. 1,43 € a zvyšok 1,17 € si hradí zamestnanec MŠ priamo do jedálne, ktorá poskytuje pre materskú školu stravu.

V čase prerušenia prevádzky materskej školy, kedy nie je zabezpečená teplá strava na pracovisku a zamestnanci MŠ vykonávajú pracovnú činnosť majú takisto nárok na poskytnutie stravného za rovnakých podmienok ako zamestnanci miestneho úradu.

4/6 Zabezpečovať pitný režim pracovníkov.

4/7 Zabezpečovať stravovanie svojich zamestnancov na plný a skrátený úväzok počas všetkých pracovných dní.

4/8 Poskytovať stravné lístky aj pracujúcim dôchodcom v súlade s ods.4/7.

4/9 Poskytovať 1x štvrťročne, t. j. 4 pracovné dni v roku, voľné dni v rámci regenerácie pracovnej sily.

4/10 Poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa v kalendárnom roku s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. O čerpanie takéhoto pracovného voľna je zamestnanec povinný požiadať najneskôr v deň jeho čerpania do 9:00 hod. Pri nevyčerpaní pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. Zamestnanec si prednostne čerpá dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka pred čerpaním sick day.

5.

Odmeňovanie zamestnancov

5/1 Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

5/2 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať

- pri životnom jubileu 50, 60 a 70 rokov finančný príspevok vo výške priemerného mesačného platu,
- pri odpracovaní 25 rokov celkovej doby zamestnania poskytne finančný príspevok vo výške 100 €.

5/3 V prípade, že zamestnávateľ sa zbaví bremena nútenej správy, bude zamestnancom garantovaný 13. plat vo výške priemerného mesačného platu.

6.

Úlohy odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje pri splnení podmienok KZ, že bude pôsobiť na svojich členov, aby bola ich práca kvalitná a včas prevedená.

7.

Záverečné ustanovenia

7/1 Obidve strany berú na vedomie, že v priebehu platnosti KZ môže prísť k situáciám a vzájomným vzťahom, ktoré nie sú a ani nemohli byť riešené v tejto KZ. Preto obidve strany súhlasia s tým, že v prípade, keď takáto situácia vznikne, vstúpia obidve strany neodkladne do kolektívneho vyjednávania s cieľom jej doplnenia alebo zmeny.

7/2 Nároky, ktoré vznikli v tejto KZ jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky vyplývajúce z pracovno-právnych vzťahov, to znamená, že zamestnanci si svoje individuálne nároky môžu uplatniť u príslušného súdu. Kolektívne spory o uzatvorení KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, budú riešené v zmysle Zákona č.2/91 o kolektívnom vyjednaní.

7/3 Kontrola tejto KZ bude vykonávaná k 30.6. bežného roka.

7/4 S obsahom KZ ZV SLOVES zoznámia zamestnancov najneskôr 15 dní od jej uzatvorenia.

7/5 Platnosťou tejto zmluvy končí účinnosť zmluvy predchádzajúcej zo dňa 23.12.2020.

V Bratislave, dňa 28.04.2022

Za ZO SLOVES

Ing. Mária Vlkovičová
predseda ZO

Mgr. Patrik Laslop
podpredseda ZO

Za zamestnávateľa

Ing. Ľubica Kolková
starostka MČ Devín