

Kolektívna zmluva

uzavretá podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o kolektívnom vyjednávaní**“) v spojení s § 170 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o štátnej službe**“) a § 231 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „**Zákonník práce**“) (ďalej len „**Kolektívna zmluva**“)

medzi nasledovnými zmluvnými stranami:

Zamestnávateľ: **Úrad pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky**
Sídlo: Tomášikova 64A, 831 04 Bratislava, Slovenská republika
IČO: 54 669 464
DIČ: 2121747474
Konajúci prostredníctvom: Ing. Martin Hypký, MBA, predseda

(ďalej ako „**Zamestnávateľ**“ alebo „**Úrad**“)

a

Odborová organizácia: **Odborová organizácia pri Úrade pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky**
Sídlo: Tomášikova 64A, 831 04 Bratislava, Slovenská republika
IČO: 56 050 810
Konajúci prostredníctvom: Mgr. Tomáš Baran, predseda predstavenstva
Mgr. Matej Hanus, podpredseda predstavenstva

(ďalej ako „**Odborová organizácia**“)

(Zamestnávateľ a Odborová organizácia spoločne tiež ako „**Zmluvné strany**“ a samostatne tiež ako „**Zmluvná strana**“)

Preambula

Túto Kolektívnu zmluvu uzatvára Zamestnávateľ s Odborovou organizáciou v záujme vytvárania priaznivejších služobných podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami Úradu podľa zákona o štátnej službe a priaznivejších pracovných podmienok vykonávania práce vo verejnom záujme zamestnancami Úradu pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o výkone práce vo verejnom záujme**“) v podmienkach Úradu.

Článok I Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu pre Zamestnávateľa podľa zákona o štátnej službe a pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme pre Zamestnávateľa podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme, ktorí sú zastúpení Odborovou organizáciou (ďalej len „**zamestnanec**“).
2. Obsahom Kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava služobných podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami Úradu a pracovných podmienok vykonávania práce vo verejnom záujme zamestnancami Úradu pri výkone práce vo verejnom záujme.
3. V prípade, ak platná a účinná Kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) alebo d) zákona o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „**KZVS**“) v určitom časovom období upravuje konkrétne podmienky vykonávania štátnej služby alebo podmienky vykonávania práce vo verejnom záujme priaznivejšie ako táto Kolektívna zmluva, prednostne sa použijú ustanovenia KZVS.

4. Táto Kolektívna zmluva je záväzná aj pre právnych nástupcov Odborovej organizácie, a to až do skončenia jej platnosti.

Článok II **Vzájomné vzťahy Zmluvných strán**

1. Zamestnávateľ uznáva Odborovú organizáciu za jediného legitímneho predstaviteľa kolektívneho vyjednávania podľa zákona o kolektívnom vyjednaní.
2. Zamestnávateľ rešpektuje právo Odborovej organizácie na zastupovanie zamestnancov pri vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje predovšetkým kolektívnym vyjednaním, spolurozhodovaním (predchádzajúcim súhlasom), prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov a kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ rešpektuje právo Odborovej organizácie a právnu ochranu členov orgánov Odborovej organizácie, ktoré sú ustanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že členov Odborovej organizácie a členov orgánov Odborovej organizácie nebude zrejším ani latentným spôsobom postihovať alebo diskriminovať za samotné členstvo, ani za prípadné námietky, kritické pripomienky a iné aktivity spojené s členstvom alebo za výkon funkcie v orgánoch Odborovej organizácie.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje, že členovia jej orgánov budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli Zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu ich funkcie, ak všeobecne záväzný právny predpis neustanoví inak.
6. Zamestnávateľ umožňuje Odborovej organizácii a členom orgánov Odborovej organizácie bezodplatné používanie hmotného majetku Úradu, najmä počítačov s pripojením na internet, tlačiarň, skenerov či kancelárskeho materiálu, ktoré sú týmto členom orgánov Odborovej organizácie zverené na výkon služobných či pracovných úloh vyplývajúcich z ich služobných či pracovných zmlúv, a to na účely plnenia úloh spojených s ich členstvom v orgáne Odborovej organizácie. Orgány Odborovej organizácie sú podľa potreby oprávnené bezodplatne využívať na výkon úloh spojených s ich členstvom v orgáne Odborovej organizácie priestory Úradu, a to najmä zasadacie miestnosti.
7. Zamestnávateľ umožní prístup členom orgánov Odborovej organizácie pri realizácii práv Odborovej organizácie a pri výkone ich činnosti na všetky pracoviská Úradu.
8. Zamestnávateľ a Odborová organizácia sa dohodli, že Odborová organizácia na výzvu, žiadosť o prerokovanie, udelenie súhlasu či nesúhlasu, o zaujatie stanoviska a v iných veciach, kde sa podľa všeobecne záväzných právnych predpisov vyžaduje potrebná súčinnosť Odborovej organizácie, zareaguje písomne najneskôr v termíne 10 pracovných dní (v náročnejších prípadoch možno túto lehotu predĺžiť o 5 pracovných dní), s výnimkou tých prípadov, v ktorých Zákonník práce stanovuje lehoty na prerokovanie a udelenie predchádzajúceho súhlasu.
9. Zamestnávateľ a Odborová organizácia sa dohodli, že Zamestnávateľ poskytne členom orgánov Odborovej organizácie na výkon ich funkcie pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce v úhrnnom rozsahu 80 hodín za jeden kalendárny mesiac na všetkých členov predstavenstva Odborovej organizácie a v úhrnnom rozsahu 10 hodín za jeden kalendárny mesiac na všetkých členov dozornej rady Odborovej organizácie. V prípade, ak je rozsah podľa prvej vety tohto odseku nepostačujúci, Zamestnávateľ poskytne členom orgánov Odborovej organizácie pracovné voľno aj nad rámec tohto rozsahu. O rozdelení pracovného voľna rozhodne predstavenstvo Odborovej organizácie.
10. Výkon funkcie členov orgánov Odborovej organizácie na účely ods. 9 tohto článku zahŕňa najmä, nie však výlučne:

- a) účasť členov predstavenstva a členov dozornej rady na zasadnutiach a rokovaní orgánov Odborovej organizácie, vrátane mimoriadnych zasadnutí vyvolaných z podnetu Zamestnávateľa,
 - b) úkony spojené so zabezpečením činnosti Odborovej organizácie, vrátane účasti na zasadnutiach a rokovaní orgánov Odborovej organizácie,
 - c) úkony spojené s kolektívnym vyjednávaním, ktorými sú najmä príprava návrhu kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku, ako aj vyhodnotenie plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - d) zabezpečenie informovanosti členov orgánov Odborovej organizácie a zamestnancov Úradu, a to najmä o činnosti Odborovej organizácie, o priebehu a výsledku kolektívneho vyjednávania a o iných skutočnostiach týkajúcich sa zamestnancov Úradu a členov Odborovej organizácie,
 - e) zabezpečenie poradenstva a právnej pomoci pre členov Odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch,
 - f) účasť na valnom zhromaždení Odborovej organizácie,
 - g) preštudovanie materiálov a spracovanie podaní a žiadostí vo veciach, v ktorých sa Odborová organizácia z vlastného podnetu obracia na Zamestnávateľa vo veciach služobných či pracovných podmienok, mzdových podmienok, podmienok zamestnávania alebo v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - h) účasť na školeniach a iných vzdelávacích aktivitách členov orgánov Odborovej organizácie v súvislosti s výkonom činností podľa tohto odseku.
11. Termín, dôvod a okruh osôb, ktorých sa čerpanie pracovného voľna na účely uvedené v ods. 10 tohto článku bude týkať, oznámi Odborová organizácia osobnému úradu pred jeho čerpaním, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom došlo k jeho čerpaniu. Na základe oznámenia podľa predchádzajúcej vety Zamestnávateľ umožní jeho čerpanie.
 12. Predseda Odborovej organizácie odovzdá osobnému úradu počet a mená jednotlivých členov orgánov Odborovej organizácie a plán rozdelenia poskytnutého voľna na jednotlivých členov orgánov Odborovej organizácie na rok 2024.
 13. Ak Zamestnávateľ neumožní členovi orgánu Odborovej organizácie čerpať požadované pracovné voľno v určenom rozsahu, alebo predmetné voľno člen odborového orgánu z iných dôvodov v danom kalendárnom mesiaci nevyčerpá, Zamestnávateľ poskytne za nevyčerpané pracovné voľno za obdobie od účinnosti Kolektívnej zmluvy do 31. decembra 2024 peňažnú náhradu v sume určenej ako násobok počtu nevyčerpaných hodín a priemerného hodinového zárobku/priemerného funkčného platu určeného ako priemer hodinových zárobkov členov orgánov Odborovej organizácie za obdobie od účinnosti Kolektívnej zmluvy do 31. decembra 2024.
 14. Peňažnú náhradu za nevyčerpané voľno podľa ods. 13 tohto článku poskytne Zamestnávateľ Odborovej organizácii jedenkrát, a to vo vyúčtovaní za mesiac november 2024, t. j. najneskôr do 15. decembra 2024 na bankový účet Odborovej organizácie.
 15. Zmluvné strany sa dohodli, že Zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca bezplatne vykoná, na základe individuálnej dohody o zrážkach zo mzdy, zrážku zo mzdy na členské v Odborovej organizácii a poukáže ju na ním stanovený bankový účet a to najneskôr do piatich pracovných dní po dni zúčtovania mzdy.
 16. Orgány Odborovej organizácie sa zaväzujú oboznámiť Zamestnávateľa so zložením orgánov, resp. ich členmi a ich zmenou bezodkladne po schválení zmeny.
 17. Orgány Odborovej organizácie majú právo vykonávať kontrolu služobných podmienok pri vykonávaní štátnej služby a pracovných podmienok pri výkone práce vo verejnom záujme. Sú oprávnené najmä vstupovať na miesta, kde sa vykonáva štátna služba a práca vo verejnom záujme, vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby a práce vo verejnom záujme, vyžadovať od služobného úradu odstránenie zistených nedostatkov a správu o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podala Odborová organizácia vykonávajúca túto kontrolu. Termín a rozsah kontroly

oznámi Odborová organizácia príslušnému organizačnému útvaru Zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní pred jej uskutočnením.

18. Informácie sprístupnené Zamestnávateľom na účel výkonu kontroly sú orgány Odborovej organizácie povinné chrániť pred neoprávnenými osobami a pred ich zneužitím.
19. Zamestnávateľ umožní účasť najmenej jedného člena Odborovej organizácie s poradným hlasom určeného predstavenstvom Odborovej organizácie v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym tajomníkom služobného úradu (ďalej len „**generálny tajomník**“) podľa zákona o štátnej službe alebo podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.
20. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť všetky povinnosti voči Odborovej organizácii vyplývajúce z príslušných ustanovení zákona o štátnej službe a Zákonníka práce.
21. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať za to, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého alebo pracovnoprávneho vzťahu vrátane tejto Kolektívnej zmluvy.
22. Žiadny zamestnanec Úradu nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnozamestnaneckého alebo pracovnoprávneho vzťahu znevýhodňovaný, diskriminovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca Úradu sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Článok III Predchádzajúce prerokovanie

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s Odborovou organizáciou najmä
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a navrhované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) návrhy sociálnej politiky zamestnávateľa, návrhy opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) návrhy rozhodnutí, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) návrhy organizačných zmien, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, alebo organizačných zmien,
 - e) návrhy opatrení na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcom základnej organizácie každý návrh zmeny interných riadiacich aktov Úradu, pri ktorých sa podľa všeobecne záväzných právnych predpisov vyžaduje predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov, a to najmä návrh zmeny organizačného poriadku. Na zmenu pracovného a služobného poriadku Úradu sa vyžaduje predchádzajúci súhlas Odborovej organizácie.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru zo strany Zamestnávateľa je Zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s Odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany Zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti Zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti Zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
4. Zamestnávateľ môže prerokovať s Odborovou organizáciou aj iné návrhy pracovnoprávneho charakteru, ak sa dotýkajú rozsahu práv a povinností podľa tejto Kolektívnej zmluvy.
5. Zoznam ostatných kompetencií prerokovania a spolurozhodovania tvorí Prílohu č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok IV Odmeňovanie zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov Úradu sa spravuje najmä príslušnými ustanoveniami zákona o štátnej službe, zákona o výkone práce vo verejnom záujme, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 (ďalej len „**KZVS VS**“), Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 (ďalej len „**KZVS VZ**“; ďalej spolu s KZVS VS len ako „**KZVS**“), služobnými a pracovnými zmluvami a touto Kolektívnou zmluvou. V prípade, ak doba trvania tejto Kolektívnej zmluvy presiahne dobu trvania KZVS, odmeňovanie zamestnancov Úradu sa spravuje aj kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa, ktoré nahradia KZVS VS a KZVS VZ.
2. Zamestnávateľ polročne, najneskôr však vždy do 31. mája a do 30. novembra príslušného kalendárneho roka, prerokuje s Odborovou organizáciou mzdový vývoj, poskytne na ich požiadanie k dispozícii spracované prehľady podľa vedenej evidencie i prípadné návrhy zmien ku koncepcii odmeňovania zamestnancov Úradu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu najmenej vo výške 25 % a najviac vo výške 150 % naposledy priznaného funkčného platu za kvalitné plnenie služobných/pracovných úloh alebo za vykonanie služobných/pracovných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu služobných/pracovných činností, príp. za splnenie mimoriadnych služobných/pracovných úloh
 - a) najneskôr v mesiaci august 2024 (vo vyúčtovaní za mesiac júl 2024) za predpokladu dostatku mzdových prostriedkov v rozpočte Úradu, ak je zamestnanec v evidenčnom stave k 31. júlu 2024 a jeho štátnozamestnanecký/pracovný pomer trvá k 31. júlu 2024 najmenej šesť mesiacov,
 - b) v mesiaci december 2024 (vo vyúčtovaní za mesiac november 2024) na základe predikcie zostatku mzdových prostriedkov v rozpočte Úradu do konca kalendárneho roka 2024 identifikované najneskôr k 30. novembru daného kalendárneho roka, ak je zamestnanec v evidenčnom stave k 30. novembru 2024 a jeho štátnozamestnanecký/pracovný pomer trvá k 30. novembru 2024 najmenej šesť mesiacov.

Povinnosť zamestnávateľa podľa písm. a) alebo b) tohto odseku článku Kolektívnej zmluvy nevznikne za podmienky, že po prerokovaní s Odborovou organizáciou podľa ods. 2 tohto článku Kolektívnej zmluvy objem disponibilných finančných prostriedkov zamestnávateľa určených na mzdy zamestnancov neumožňuje vyplatenie odmien.

4. Odmena podľa ods. 3 tohto článku sa zamestnancovi primerane zníži za obdobie nevykonávania služobných/pracovných úloh z dôvodu materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny a neprítomnosti v práci bez náhrady mzdy – tzv. neplatené voľno; odmena sa nemusí priznať zamestnancovi, ktorý v posledných 12 mesiacoch porušil služobnú/pracovnú disciplínu alebo v rámci služobného hodnotenia za predchádzajúci rok dosiahol horšie ako veľmi dobré výsledky.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že mzda zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme a plat štátnym zamestnancom sa vypláca pozadu za mesačné obdobie bezhotovostnou formou na účet zamestnanca v banke dvanásť deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak výplatný termín prípadne na deň pracovného voľna alebo na deň pracovného pokoja, mzda a plat budú poukázané na účet štátneho zamestnanca/zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na jeho účet najneskôr najbližší pracovný deň predchádzajúci výplatnému termínu za príslušný kalendárny mesiac.
6. Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu. Príplatok k náhrade príjmu sa poskytuje najviac za prvých 10 dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

7. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme poskytnie Zamestnávateľ počas prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku náhradu príjmu vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
8. Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselnú činnosť, manuálnu činnosť alebo manipulačnú činnosť s prevahou fyzickej práce sa v súlade s § 7 ods. 4 a 5 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 o odmeňovaní**“) určuje tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej triedy, do ktorej je zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa započítanej praxe.

Článok V **Odmeny pri životných a pracovných jubileách**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 30 alebo 40 rokov veku vo výške 300,- eur a pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku vo výške 500,- eur.
2. Podmienkou poskytnutia odmeny podľa ods. 1 tohto článku je, že štátnozamestnanecký/pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku na odmenu trvá nepretržite aspoň šesť mesiacov.
3. Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký/pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite 5 rokov vo výške 300,- eur.
4. Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký/pracovný pomer u Zamestnávateľa trvá nepretržite 10 rokov vo výške 500,- eur. Ustanovenie prvej vety tohto odseku sa uplatní opakovane po uplynutí každých ďalších 10 rokov trvania štátnozamestnaneckého/pracovného pomeru.
5. Odmena sa nemusí priznať štátnemu zamestnancovi/zamestnancovi, ktorý v posledných 12 mesiacoch porušil služobnú/pracovnú disciplínu alebo v rámci služobného hodnotenia za predchádzajúci rok dosiahol horšie ako veľmi dobré výsledky.
6. Odmena sa zamestnancovi poskytne spolu so mzdou za mesiac, v ktorom zamestnanec splnil podmienky pre jej vyplatenie.

Článok VI **Iné plnenia poskytované Zamestnávateľom**

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade, ak členovia odborového orgánu Odborovej organizácie vnesú požiadavku týkajúcu sa pracovných podmienok alebo bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, Zamestnávateľ túto požiadavku prerokuje s Odborovou organizáciou najneskôr do 30 dní od obdržania písomnej požiadavky o prerokovanie.

Článok VII **Vzdelávanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov a o jej zvyšovanie.
2. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými subjektami v oblastiach, ktoré súvisia s výkonom jeho činnosti podľa opisu štátnozamestnaneckého/pracovného miesta.

Článok VIII **Sociálna starostlivosť a sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond podľa zákona o sociálnom fonde a interných riadiacich aktov Zamestnávateľa. Sociálny fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov Úradu a podporu vzdelávacej činnosti, kultúrnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily.
2. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu na určenie ročného prídelu do fondu, ktorým je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne vo vyúčtovaní za mesiac november 2024 zo sociálneho fondu peňažný príspevok na dopravu (ďalej len „príspevok“) tým zamestnancom Úradu, ktorí sú v štátnozamestnaneckom alebo pracovnom pomere v evidenčnom stave k 1. decembru 2024. Výška príspevku podľa prvej vety tohto článku sa určí ako podiel zostatku sociálneho fondu k 30. novembru 2024 a počtu zamestnancov. Zamestnancovi, ktorý neodpracoval celý kalendárny rok a ktorý je zamestnancom zamestnávateľa k 30. novembru 2024, zamestnávateľ poskytne alikvotnú časť príspevku podľa počtu celých odpracovaných mesiacov.
4. Príspevok podľa ods. 3 sa neposkytne
 - a) za každý celý kalendárny mesiac trvania dočasnej pracovnej neschopnosti,
 - b) za každý celý kalendárny mesiac ošetrovania člena rodiny,
 - c) za každý celý kalendárny mesiac trvania neprítomnosti v práci bez náhrady mzdy (napr. neplatené voľno).
5. Zamestnávateľ za účelom podpory zdravého životného štýlu zamestnancov od 1. júla 2024 zmluvne zabezpečí pre zamestnancov MultiSport kartu. V mesiaci júl 2024 bude môcť každý zamestnanec využiť MultiSport kartu bez poplatku a v mesiacoch august a september 2024 za doplatok vo výške 50% zo sumy MultiSport karty; doplatok si hradí zamestnanec sám. V mesiacoch október až december 2024 zamestnávateľ zo sociálneho fondu mesačne prispieva na MultiSport kartu sumou vo výške 15,- Eur a zamestnanec uhradza doplatok vo výške rozdielu medzi cenou karty a príspevku zamestnávateľa.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že Zamestnávateľ poskytne formou prevodu na bankový účet Odborovej organizácie príspevok zo sociálneho fondu na úhradu nákladov nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania a služieb s tým spojených vo výške 3 500,- eur. V prípade, ak sa tieto prostriedky nevyčerpajú v kalendárnom roku 2024 v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť nemôže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku. Príspevok na rok 2024 je splatný do 7 dní odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy.
7. Za predkladanie podkladov k čerpaniu rozpočtu úradu a účtovné výkony súvisiace s čerpaním sociálneho fondu v roku 2024 zodpovedá odbor účtovníctva, rozpočtu a výkazníctva. Za vedenie agendy sociálneho fondu vrátane predkladania podkladov k jeho čerpaniu zodpovedá osobný úrad.
8. Za vyhotovenie podkladov a za administratívne úkony súvisiace s poskytnutím príspevku zamestnancom vo vyúčtovaní za mesiac november 2024 zodpovedá osobný úrad.

Článok IX **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Výška príspevku Zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa spravuje príslušnými ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov, KZVS a internými riadiacimi aktmi Úradu.

Článok X Služobný a pracovný čas

Podrobnosti o služobnom čase a pracovnom čase zamestnanca upravia interné riadiace akty Úradu.

Článok XI Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a poskytne finančný príspevok na stravovanie alebo finančný príspevok na stravovanie prostredníctvom stravovacej karty (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“) zamestnancovi, ktorý
 - a) v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny,
 - b) počas služobných dní alebo pracovných dní čerpá dovolenku.
2. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa osobitného predpisu zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, a to
 - a) štátnym zamestnancom príspevok z rozpočtových prostriedkov Zamestnávateľa vo výške 5,07 eur a z príspevku zo sociálneho fondu vo výške 1,33 eur,
 - b) zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme príspevok z rozpočtových prostriedkov Zamestnávateľa podľa § 152 ods. 3 zákonníka práce v spojení s § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a s § 1 písm. a) opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 368/2023 Z. z. o sumách stravného vo výške 4,29 eur a z príspevku zo sociálneho fondu vo výške 2,11 eur.
3. Zamestnancovi, ktorý má poskytnutý finančný príspevok na stravovanie prostredníctvom stravovacej karty, Zamestnávateľ vykoná zrážku zo mzdy vo výške rozdielu medzi výškou stravovacej jednotky a príspevkom podľa ods. 2 tohto článku Kolektívnej zmluvy.

Článok XII Prekážky v práci

1. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) v spojení s § 141 ods. 2 písm. c) bodom 1. Zákonníka práce poskytne zamestnancovi ďalšie služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy na účely sprevádzania rodinného príslušníka, ktorým je rodič, manžel/manželka alebo dieťa, ktorý je držiteľom preukazu ŤZP alebo ŤZP-S do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, v rozsahu troch pracovných dní nad rámec pracovného voľna podľa § 141 ods. 2 písm. c) bodu 1. Zákonníka práce; za týmto účelom zamestnanec poskytne Zamestnávateľovi k nahliadnutiu preukaz ŤZP alebo ŤZP-S rodinného príslušníka uvedeného v časti vety pred bodkočiarkou alebo jeho fotokópiu.
2. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi ďalšie služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v nasledovných prípadoch:
 - a) v deň narodenia dieťaťa zamestnancovi, ktorý je otcom dieťaťa alebo manželom matky dieťaťa, na účely prevozu matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť, sprevádzanie alebo účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode,
 - b) účasť na svadbe dieťaťa alebo rodiča zamestnanca,
 - c) pred alebo po dni vlastnej svadby, ak sa svadba koná v deň pracovného pokoja.
3. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi ďalšie služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy na dva pracovné dni nad rozsah ustanovený v § 141 ods. 2 písm. d) bode 1. pri úmrtí dieťaťa alebo manžela.
4. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi ďalšie služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy na dva pracovné dni nad rozsah ustanovený v § 141

- ods. 2 písm. d) bode 2. pri úmrtí rodiča alebo súrodenca zamestnanca a rodiča alebo súrodenca manžela/manželky zamestnanca.
5. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi ďalšie služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený v § 141 ods. 2 písm. d) v prípade účasti na pohrebe osôb uvedených v ods. 3, 4 a 6 tohto článku.
 6. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi služobné/pracovné voľno v rozsahu dvoch pracovných dní pri úmrtí osoby, ktorá žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, ak ide o osobu, ktorej ujmu by zamestnanec považoval ako vlastnú. Zamestnávateľ zároveň poskytne zamestnancovi služobné/pracovné voľno na jeden pracovný deň v prípade účasti na pohrebe osoby podľa prvej vety tohto článku.
 7. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy, resp. funkčného platu zamestnanca v rozsahu najviac dvoch pracovných dní v kalendárnom roku za účelom zotavenia sa z choroby („sick day“); uvedené voľno si zamestnanec môže v roku 2024 vyčerpať samostatne v rozsahu jeden deň za tretí kalendárny štvrťrok a jeden deň za štvrtý kalendárny štvrťrok a poskytuje sa na základe oznámenia zamestnanca doručenej jeho priamo nadriadenému vedúcemu zamestnancovi preukázateľným spôsobom (e-mail, SMS, whatsapp a pod.).
 8. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce poskytne zamestnancom hromadné služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy, resp. funkčného platu zamestnanca v rozsahu dvoch pracovných dní v kalendárnom roku 2024; termín hromadného voľna určí predseda úradu a oznámi ho zamestnancom spôsobom u zamestnávateľa obvyklým najneskôr 14 dní pred jeho čerpaním. Za účelom zachovania riadneho chodu Úradu vedúci zamestnanci organizačných útvarov Úradu, a to v prípade ak by bolo ohrozené riadne splnenie služobných alebo pracovných úloh, sú po písomnom odôvodnení schválenom predsedom Úradu danému zamestnancovi oprávnení neschváliť takéto hromadné služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy, pričom sa s týmto zamestnancom dohodnú na náhradnom termíne jeho čerpania.
 9. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, poskytne zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, ktoré navštevuje prvý ročník základnej školy, služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy v deň začiatku školského vyučovania za účelom sprievodu dieťaťa do školského zariadenia.
 10. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. b) prvej a druhej vety Zákonníka práce poskytne zamestnancovi služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň za účelom darovania krvi, aferézy a darovania ďalších biologických materiálov.
 11. Zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi v súvislosti s narodením vlastného dieťaťa služobné/pracovné voľno s náhradou mzdy, resp. funkčného platu zamestnanca v rozsahu troch pracovných dní; uvedené voľno si môže zamestnanec vyčerpať do dvoch mesiacov veku dieťaťa a poskytuje sa na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
 12. Podmienkou poskytnutia pracovného voľna podľa tohto článku, s výnimkou ods. 7 a 8 tohto článku, je, že štátnozamestnanecký/pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku na pracovné voľno trvá nepretržite aspoň šesť mesiacov.

Článok XIII Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky zamestnancov, ktorí sú v štátnozamestnaneckom alebo pracovnom vzťahu k Úradu, je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, ako aj zamestnancovi mladšiemu ako 33 rokov, ktorý sa trvale stará o dieťa.

3. Ak sa poskytuje zamestnancovi dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec nedohodne so Zamestnávateľom inak.

Článok XIV Odstupné a odchodné

1. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 ods. 1 alebo ods. 2 zákona o štátnej službe v sume dvojnásobku jeho funkčného platu. Podmienkou poskytnutia odstupného podľa prvej vety je, že štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca u Zamestnávateľa v stálej štátnej službe trvá najmenej 12 mesiacov; v opačnom prípade sa uplatnia príslušné ustanovenia platnej a účinnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
2. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume dvojnásobku jeho funkčného platu. Podmienkou poskytnutia odstupného podľa prvej vety je, že pracovný pomer zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme u Zamestnávateľa trvá najmenej 12 mesiacov; v opačnom prípade sa uplatnia príslušné ustanovenia platnej a účinnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
3. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu. Pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného platu.
4. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe u Zamestnávateľa, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 61 ods. 5 až 7 alebo § 62 ods. 1 zákona o štátnej službe patrí nad rozsah odstupného podľa ods. 1 tohto článku aj odstupné vo výške:
 - a) dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov,za podmienky, že sa štátny zamestnanec nedohodne so Zamestnávateľom na trvalom preložení na iné vhodné štátnozamestnanecké miesto. Podmienkou poskytnutia odstupného podľa prvej vety je, že štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca u Zamestnávateľa v stálej štátnej službe ako aj vo funkcii vedúceho zamestnanca trvá najmenej 12 mesiacov a ide o výpovedné dôvody zamestnávateľa podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d) zákona o štátnej službe.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku patrí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Článok XV Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia povinný postupovať podľa Zákonníka práce, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a

doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o BOZP**“), zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súvisiacich všeobecne záväzných právnych predpisov.

2. Zamestnávateľ na základe koncepcie politiky bezpečnosti práce, v rámci ktorej plní úlohy organizačného, výchovného a technického charakteru, bude vykonávať školenia a overovanie znalostí v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov a interných normatívnych aktov platných v podmienkach Úradu.
3. Zamestnávateľ je povinný v zmysle zákona o BOZP:
 - a) zaraďovať zamestnancov na prácu so zreteľom na ich zdravotný stav a poverovať ich úlohami, ktoré sú v súlade s bezpečnostnými postupmi stanovenými buď priamo bezpečnostným predpisom, technologickými postupmi a pod., alebo Zamestnávateľom pre jednotlivé druhy vykonávanej činnosti,
 - b) vykonávať preventívne lekárske prehliadky zamestnancov vybraných skupín a taktiež ostatných zamestnancov v termínoch určených osobitnými predpismi,
 - c) prerokovať opatrenia na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania,
 - d) pri úraze predkladať Odborovej organizácii „Záznam o úraze“ na vyjadrenie k navrhnutým opatreniam na odstránenie príčin úrazu,
 - e) vykonávať evidenciu, registráciu pracovných úrazov a chorôb z povolania, oznamovať príslušným orgánom vznik poškodenia zdravia, havárií a pod.,
 - f) zabezpečiť náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania v rozsahu a termínoch určených osobitnými predpismi,
 - g) poskytovať zamestnancom osobné ochranné prostriedky podľa vnútropodnikovej smernice o poskytovaní týchto prostriedkov,
 - h) sústavne kontrolovať dodržiavanie bezpečnostných predpisov.
4. Zamestnanci sú povinní oznamovať stanoveným spôsobom svojmu nadriadenému akékoľvek poškodenie zdravia v súvislosti s výkonom štátnej služby/práce, nedostatky osobného vybavenia, v pracovnom prostredí a na pracoviskách Zamestnávateľa.
5. Za plnenie úloh v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci zamestnanci na všetkých úrovniach riadenia v rozsahu svojich kompetencií.

Článok XVI **Doba trvania Kolektívnej zmluvy**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to do 31. decembra 2024.

Článok XVII **Záverečné ustanovenia**

1. Obsah Kolektívnej zmluvy budú Zmluvné strany vyhodnocovať najskôr 1. septembra 2024. Ktorákoľvek zo Zmluvných strán oprávnená písomne navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto Kolektívnej zmluvy. Zmena Kolektívnej zmluvy je realizovaná formou dodatku k nej v procese kolektívneho vyjednávania. Druhá Zmluvná strana je povinná na písomný návrh odpovedať najneskôr do 15 dní od jeho doručenia. Za zachovanie písomnej formy sa na účely tejto Kolektívnej zmluvy rozumie aj návrh doručený na pracovnú mailovú adresu predsedu predstavenstva Odborovej organizácie na strane Odborovej organizácie, resp. na pracovnú mailovú adresu generálneho tajomníka na strane Zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma Zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení podľa § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov v spojení s § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov.

3. V prípade, ak sa počas platnosti tejto Kolektívnej zmluvy zmení znenie KZVS, prípadne všeobecne záväzných právnych predpisov špecifikovaných v ods. 4 tohto článku, a tieto sa dostanú do rozporu s niektorým z ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy, Zmluvné strany sa dohodli na jej zmene formou písomného dodatku, a to najneskôr do 30 dní po nadobudnutí účinnosti týchto zmien. Až do uzatvorenia písomného dodatku sa Zmluvné strany spravujú ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov a KZVS.
4. Práva a povinnosti Zmluvných strán, ktoré nie sú výslovne upravené v tejto Kolektívnej zmluve, sa spravujú KZVS, slovenským právnym poriadkom, konkrétne ustanoveniami zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zákona o odmeňovaní, zákona o štátnej službe, Zákonníka práce a zákona o kolektívnom vyjednávaní.
5. Ak sa stane niektoré ustanovenie tejto Kolektívnej zmluvy celkom alebo sčasti neplatným alebo nezákonným alebo neuplatniteľným, nemá táto skutočnosť vplyv na platnosť, zákonnosť a uplatniteľnosť zostávajúcej časti tejto Kolektívnej zmluvy. V takomto prípade sa Zmluvné strany zaväzujú nahradiť dotknuté ustanovenie novým ustanovením, ktoré v čo najväčšej miere zodpovedá účelu sledovanému dotknutým ustanovením.
6. Zamestnávateľ je povinný zverejniť túto Kolektívnu zmluvu na intranete Úradu najneskôr do 15 dní odo dňa jej uzatvorenia.
7. Kolektívna zmluva je vyhotovená v troch (3) rovnopisoch, pričom dva (2) rovnopisy obdrží Zamestnávateľ a jeden (1) rovnopis obdrží Odborová organizácia.
8. Zmeny a doplnenia Kolektívnej zmluvy sú možné výlučne dohodou Zmluvných strán vo forme písomných a očíslovaných dodatkov.
9. Neoddeliteľná príloha tejto Kolektívnej zmluvy je:
Príloha č. 1 – Kompetencie odborovej organizácie.

Za Zamestnávateľa:

Za Odborovú organizáciu:

V Bratislave dňa 14. júna 2024

V Bratislave dňa 13. júna 2024

.....
Ing. Martin Hypký, MBA
predseda úradu
Úrad pre územné plánovanie
a výstavbu Slovenskej republiky

.....
Mgr. Tomáš Baran
predseda predstavenstva
Odborová organizácia pri Úrade pre
územné plánovanie a výstavbu
Slovenskej republiky

.....
Mgr. Matej Hanus
podpredseda predstavenstva
Odborová organizácia pri Úrade
pre územné plánovanie a výstavbu
Slovenskej republiky