

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov verejnej služby

uzatvorená pre rok 2024

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. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zmluvné strany:

mestská časť Bratislava-Devín, so sídlom na Kremel'ská ulica č. 39, 841 10 Bratislava
zastúpená starostkou JUDr. Janou Jakubkovič (ďalej len ako „zamestnávateľ“) na strane jednej

a

Základná organizácia SLOVES pri Miestnom úrade mestskej časti Bratislava-Devín
Zastúpená predsedom Mgr. Patrikom Laslopom

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu

Preambula

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je podrobnejšie upraviť vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami v záujme prehĺbenia starostlivosti o zamestnancov a tým i vytvorenia ďalších predpokladov na kvalitné plnenie úloh zamestnancami. V záujme toho budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov a práv prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú záväzné pre obidve zmluvné strany.

Článok 1.

Platnosť a rozsah kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť od 01.09.2024 a zostáva v platnosti do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy (ďalej KZ). Predĺženie tejto zmluvy je možné vykonať písomnými dodatkami.
2. Táto KZ upravuje vzájomné vzťahy zmluvných strán v rámci danom právnymi predpismi a vyššou kolektívnu zmluvou, stanovuje ďalšie pracovnoprávne, mzdové a ostatné povinnosti a nároky odborovo organizovaných zamestnancov.
3. 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.
4. 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.

5. 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.
6. Zo strany zamestnávateľskej organizácie nebudú diskriminovať odborových funkcionárov za ich námety a kritické pripomienky a bude sa plne rešpektovať ich právna ochrana.

Článok 2.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovým zväzom

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.
2. Tieto pravidlá sa dotýkajú všetkých zamestnancov v organizácii zastúpených príslušnými stranami zúčastnenými na kolektívnom vyjednávaní.
3. Obe strany sa zaväzujú pri dodržiavaní podmienok tejto KZ zachovať sociálny zmier.
4. 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.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) Rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný v súlade s Dohovorom č.87/48 Medzinárodnej organizácie práce.
 - b) Dať volenému funkcionárovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite rozviazať pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového zväzu.
 - c) 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.
 - d) Zabezpečiť krytie výdavkov školenia pre svojich pracovníkov, ktoré sú nevyhnutné pre výkon ich funkcie.
 - e) Poukázať členské príspevky členov odborovej organizácie v podiele 65% na účet základnej organizácie a 35% na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyplatenia mzdy.

Článok 3.

Pracovnoprávne vzťahy

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.

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. 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) toto prerokovať s odborovou organizáciou,
 - pri organizačných zmenách oboznámiť zamestnanca najmenej jeden mesiac pred doručením výpovede, že s ním bude rozviazaný pracovný pomer,
 - 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.
4. Pracovný týždeň je päťdňový. Dĺžka pracovného času je dohodnutá na 37,5 hod. týždenne rovnomerne rozložených s ohľadom na úradné a stránkové hodiny.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku na školenia a semináre, ktoré organizuje odborová organizácia.
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 svadobný obrad rodičov a súrodencov zamestnanca,
 - 1 deň pri sťahovaní zamestnanca v mieste bydliska a 2 dni do iného miesta (to znamená do iného mesta),
 - 2 dni na vlastnú svadbu a svadbu dieťaťa,
 - 1 deň na svadbu dieťaťa, ak nežijú v spoločnej domácnosti,
 - 2 dni pri úmrtí manžela, manželky, druhá, družky, matky, otca alebo dieťaťa a ďalší 1 deň na účasť na pohrebe týchto osôb.
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.
8. 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. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 4.

Starostlivosť o pracujúcich

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o pracovníkov sa zriadi z rozpočtu organizácie účelový sociálny fond vo výške 1,5 % objemu mzdových prostriedkov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zo sociálneho fondu:
 - a) prispievať sumou 0,60 € zo sociálneho fondu na 1 ks stravnej jednotky zamestnancom miestneho úradu,
 - b) poskytnúť príspevok na regeneráciu pracovných síl zamestnancov (zdravotné, rekreačné, kultúrne a športové vyžitie zamestnancov, ďalej na vitamíny a vitamínové doplnky a optické pomôcky - dioptrické okuliare a rámy, šošovky) príspevok maximálne vo výške 100,00 € za kalendárny rok za nasledovných podmienok:
 - I. príspevok bude zúčtovaný a vyplatený raz ročne prostredníctvom miezd vo výplatnom termíne v mesiaci december po predložení relevantných dokladov zamestnávateľovi (napr. dokladov o úhrade: rekreačného pobytu, vstupného na podujatia, poplatku za zdravotnú starostlivosť, produktov - vitamínov a optických pomôcok),
 - II. výška preplateného príspevku bude vyplatená alikvotnou čiastkou podľa trvania pracovného pomeru zamestnanca v príslušnom kalendárnom roku a podľa výšky pracovného úväzku,
 - III. ak sa pracovný pomer skončí v priebehu kalendárneho roka, zamestnanec má po predložení relevantných dokladov nárok na preplatenie príspevku za obdobie pracovného pomeru alikvotnou čiastkou; alikvotnou čiastkou sa rozumie obdobie celého mesiaca, alebo obdobie väčšie ako polovica kalendárneho mesiaca; príspevok bude zúčtovaný a vyplatený prostredníctvom mzdy v najbližšom výplatnom termíne po dni skončenia pracovného pomeru,
 - IV. v prípade práceneschopnosti zamestnanca sa príspevok zníži za každých 21 pracovných dní spolu za obdobie pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku o alikvotnú čiastku; alikvotnou čiastkou pre posudzovanie nároku pri práceneschopnosti zamestnanca sa rozumie obdobie celého mesiaca trvania pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku; to neplatí v prípade práceneschopnosti vzniknutej z dôvodu pracovného úrazu,
 - V. príspevok sa zamestnancovi nevypláti ani za obdobie čerpania materskej a rodičovskej dovolenky za každý celý mesiac a ak materská alebo rodičovská dovolenka trvala viac ako polovicu kalendárneho mesiaca sa odráta alikvotná časť príspevku,
 - VI. pri znížení príspevku sa vypočítaná čiastka zaokrúhľuje na celé eurá nahor v prospech zamestnanca,
 - c) poskytnúť príspevok na vianočné posedenie zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje:
 - a) Uskutočňovať previerky na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
 - b) Poskytovať pracovné a ochranné pomôcky zamestnancom potrebné pre výkon práce, resp. príspevok na ich zakúpenie.
 - c) Zabezpečovať pitný režim pracovníkov.
 - d) Poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní štyroch dní 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.
4. Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje zabezpečovať stravovanie svojich zamestnancov na plný a

skrátенý úväzok počas všetkých pracovných dní, a to v súlade s platnou legislatívou takto:

- a) Poskytovať zamestnancovi príspevok 55% na stravovanie v jedálňach podávajúcich teplú stravu. Výška príspevku sa bude upravovať s rastom životných nákladov.
 - b) **Okrem príspevku 55% na stravovanie**, ktorý poskytuje zamestnancom mestská časť, prispievať zamestnancom miestneho úradu sumou **0,60 € zo sociálneho fondu na 1 ks stravného lístka**.
 - c) Príspevok na stravovanie vo výške 55% zabezpečiť aj pre starostku a konsolidačného správcu. Starostke sa prispieva aj sumou 0,60 € zo sociálneho fondu, za predpokladu, že sa podieľa na tvorbe sociálneho fondu.
5. Na základe rastu životných nákladov **sa stravné** v zmysle § 152 Zákonníka práce a podľa § 5 Zákona o cestovných náhradách **zvyšuje od 01.09.2024 na sumu 7,80 €**, pričom 55% na stravovanie hradí zamestnávateľ. V tomto prípade 4,29 €, 0,60 € je príspevok zo sociálneho fondu, zvyšok – t. j. 2,91 € si hradí zamestnanec.
 6. Zamestnanci mestskej časti vykonávajúci prácu v rámci Materskej školy majú zabezpečenú teplú stravu na pracovisku. Stravná jednotka predstavuje 3,80 €. Z toho zamestnávateľ hradí 55% t. j. 2,09 € a zvyšok 1,71 € si hradí zamestnanec MŠ priamo do jedálne, ktorá poskytuje pre materskú školu stravu.
 7. 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.

Článok 5.

Odmeňovanie zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať
 - a) pri životnom jubileu dovŕšenia 40, 50, 60 a 70 rokov veku finančný príspevok vo výške priemerného mesačného platu daného zamestnanca,
 - b) pri odpracovaní 25 rokov celkovej doby zamestnania zamestnanca poskytne finančný príspevok vo výške 1000 Eur.

Článok 6.

Úlohy odborovej organizácie

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

Článok 7.

Záverečné ustanovenia

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.

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.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní.
3. Kontrola tejto KZ bude vykonávaná k 30. júnu bežného roka.
4. S obsahom KZ ZV SLOVES oboznámi zamestnancov najneskôr do 15 dní odo dňa jej uzatvorenia.
5. Táto zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
6. Platnosťou tejto zmluvy končí účinnosť zmluvy predchádzajúcej zo dňa 28.04.2022.

V Bratislave, dňa

Za ZO SLOVES

Za zamestnávateľa

Mgr. Patrik Laslop
predseda ZO

JUDr. Jana Jakubkovič
starostka mestskej časti Bratislava-Devín

Obsah

Článok 1.....	1
Platnosť a rozsah kolektívnej zmluvy.....	1
Článok 2.....	2
Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovým zväzom.....	2
Článok 3.....	2
Pracovnoprávne vzťahy.....	2
Článok 4.....	3
Starostlivosť o pracujúcich.....	3
Článok 5.....	5
Odmeňovanie zamestnancov.....	5
Článok 6.....	5
Úlohy odborovej organizácie.....	5
Článok 7.....	5
Záverečné ustanovenia.....	5