

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Bratislavský samosprávny kraj, Sabinovská 16, 820 05 Bratislava
Odborová organizácia pri Bratislavskom samosprávnom kraji, Sabinovská 16, Bratislava

Bratislava, december 2018

Bratislavský samosprávny kraj, so sídlom Sabinovská 16, 820 05 Bratislava, IČO: 36063606,
v zastúpení štatutárnym orgánom — Mgr. Juraj Droba, MBA, MA — predseda

a

Odborová organizácia pri Bratislavskom samosprávnom kraji, so sídlom Sabinovská 16,
Bratislava, IČO: 30864089, v zastúpení štatutárnym orgánom — JUDr. Matúš Šaray —
oprávnený konať v mene prípravného výboru (ďalej len „odborová organizácia”)

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

(ďalej len „kolektívna zmluva”).

Článok I

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je podrobnejšie upraviť vzťahy medzi Bratislavským samosprávnym krajom (ďalej len „zamestnávateľ”) 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. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sa riadia ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce”) v aktuálne platnom znení.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa v súlade s § 231 ods. 1 Zákonníka práce výhodnejšie ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis upravujú pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky osoby v pracovnoprávnom vzťahu k Bratislavskému samosprávnemu kraju (ďalej len „BSK”).

Článok II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ si je vedomý, že u zamestnávateľa pôsobí iba jedna odborová organizácia, a to účastník tejto zmluvy, a preto ju i jej výbor uznáva za predstaviteľa všetkých zamestnancov pri kolektívnom vyjednaní so zamestnávateľom. Zamestnávateľ uznáva práva odborov vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia je príslušná v súlade Zákonníka práce pri utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v rozsahu § 229 ods. 4, písm. a) až d).
2. Zamestnávateľ poskytne na činnosť základnej organizácie na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť jej členov u zamestnávateľa bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením pre potreby sídla odborovej organizácie. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii bezplatné používanie motorového vozidla, ak je to potrebné k výkonu činnosti odborovej organizácie. Základná organizácia zamestnávateľovi vopred oznámi

- termíny využitia ďalších miestností (zasadačky), zariadení, potrebnej techniky a služobného vozidla.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní, na semináre, porady a zjazdy pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas. V prípade pochybnosti zamestnávateľ bude považovať za „pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu“ časť pracovného času, ktorú potvrdí výbor základnej organizácie ako čas potrebný na splnenie úlohy funkcionára alebo čas potrebný na účasť člena odborovej organizácie na odborárskom vzdelávaní a plánovaných činnostiach.
 4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborovej organizácie na každú pracovnú poradu predsedu BSK a riaditeľa Úradu BSK, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné alebo ekonomicko-sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.
 5. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov v súlade s platnou legislatívnou úpravou v Zákonníku práce.
 6. Výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad plnením záväzkov z kolektívnej zmluvy a na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Za týmto účelom sa budú stretávať zástupcovia zamestnancov so zamestnávateľom štvrtťorčne, minimálne polročne. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

Článok III

Pracovnoprávne vzťahy

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovného poriadku.
2. Zamestnávateľ predkladá Zastupiteľstvu BSK na schválenie Poriadok odmeňovania zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja (ďalej len „poriadok odmeňovania“) alebo jeho zmeny až po prerokovaní s výborom odborovej organizácie. Pripomienky výboru odborovej organizácie z tohto konania podľa možnosti zohľadní v ustanoveniach poriadku odmeňovania. O dôvodoch odmietnutia pripomienok bude výbor odborovej organizácie osobitne písomne informovať.
3. Zamestnávateľ vydá Organizačný poriadok alebo doplnky na jeho aktualizáciu len po prerokovaní s výborom odborovej organizácie. Pripomienky výboru odborovej organizácie z tohto konania podľa možnosti zohľadní v ustanoveniach organizačného poriadku. O dôvodoch odmietnutia pripomienok bude výbor odborovej organizácie osobitne písomne informovať.
4. Zamestnávateľ vykoná zmeny v pracovnom poriadku, alebo vydá nový Pracovný poriadok Bratislavského samosprávneho kraja (ďalej len „pracovný poriadok“) len po predchádzajúcom prerokovaní v základnej organizácii a s predchádzajúcim súhlasom výboru odborovej organizácie, inak je tento v zmysle Zákonníka práce neplatný.
5. Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v mení neskorších predpisov a zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarom a zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov. Úrad Bratislavského samosprávneho kraja je ako verejne prístupná budova nefajčiarskym priestorom. Zamestnávateľ vykonáva

kontrolu, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa, a to výhradne za účasti osoby určenej výborom odborovej organizácie.

Článok IV

Pracovný čas a práca nadčas

1. Pracovný čas zamestnancov je 37,5 h hodiny týždenne.
2. Pracovný čas na jednotlivé týždne je rozvrhnutý rovnomerne. Rozvrh týždenného pracovného času určuje zamestnávateľ po dohode s výborom odborovej organizácie a je upravený v pracovnom poriadku.
3. Uplatňuje sa pružný pracovný týždeň.

Článok V

Prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne v zmysle 136, ods. 1 pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas na činnosť verejných funkcií a občianskych povinností, ak ide o činnosť poslanca a prísediaceho na súde; na výkon funkcie a účasť na odborárskom vzdelávaní členov závodného výboru sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy za celý pracovný deň na zotavenie, v ktorom sa zamestnanec podrobil darovaniu krvi alebo aferéze.
3. Prekážky v práci na strane zamestnanca, ktoré nevyhnutne zasiahli do voliteľného pracovného času sa považujú za ospravedlnenú neprítomnosť v práci, za ktorú zamestnancovi patrí náhrada mzdy. Za celý jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času, t.j. 7,5 hodiny.

Článok VI

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Zamestnancovi, ktorý dovŕšil do konca kalendárneho roku najmenej 33 rokov, patrí dovolenka vo výmere šesť týždňov.
3. Zamestnanec môže čerpať ½ dňa dovolenky v pracovných dňoch pondelok – štvrtok. Čerpanie ½ dňa dovolenky je obmedzené na 2 pracovné dni v mesiaci, t. j. 4 x ½ dňa dovolenky.
4. Bližšie podmienky čerpania dovolenky upravuje pracovný poriadok.

Článok VII

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 odsek 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať terajšiu prácu, vyplatí odstupné zvýšené o dve priemerné mesačné mzdy nad úroveň ustanovenú v § 76, ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné zvýšené o dve priemerné mesačné mzdy nad úroveň ustanovenú v § 76a, ods. 1 Zákonníka práce.

Článok VIII

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ dohodne so zamestnancom pred zaradením na pracovné miesto písomnou formou v pracovnej zmluve podstatné náležitosti pracovného a mzdového zaradenia. Mzdové náležitosti dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v súlade s Poriadkom odmeňovania.
2. Mzdy zamestnancov sa zvýšia o výšku zodpovedajúcu 1,0 násobku percenta zvýšenia základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme dohodnutého Kolektívnou zmluvou 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „KZVS“) na príslušný kalendárny rok. Zvýšenie miezd sa vykoná k 1. januáru kalendárneho roka. Pri výpočte sa mzda zaokrúhli na 10,0 € hore. Mzdy zamestnancov sa s účinnosťou od 01.01.2019 zvýšia o 10%.
3. Zamestnávateľ poskytne letnú a vianočnú odmenu v zmysle nasledujúcich ustanovení:
 - a) Letná a vianočná odmena sa vyplatí zamestnancovi, ktorý bol v rozhodujúcom období v pracovnom pomere. Rozhodujúcim obdobím pre posúdenie nároku na výplatu odmeny je:
 - aa) obdobie od 01. 11. — 30. 04. pre výplatu letnej odmeny;
 - ab) obdobie od 01. 05. — 31. 10. pre výplatu vianočnej odmeny.
 - b) Letná a vianočná odmena prináleží zamestnancovi vo výške jeho priznanej mzdy k poslednému dňu mesiaca za obdobie, v ktorom sa vypláca,
 - c) Letná a vianočná odmena (ďalej len „odmena“) sa vyplatí v plnom rozsahu, ak má zamestnanec v sledovanom období maximálny počet 10 neodpracovaných dní z nižšie uvedených dôvodov. Za každý 1 ďalší neodpracovaný deň z nižšie uvedených dôvodov sa odmena kráti o 2%:
 - ca) pracovnej neschopnosti (neuplatní sa u zamestnanca, ktorému vznikla dočasná práceneschopnosť v dôsledku pracovného úrazu);
 - cb) prekážok na strane zamestnanca a to, vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia;
 - cc) poskytnutého neplateného voľna;
 - cd) materskej a rodičovskej dovolenky;
 - ce) študijné voľno;
 - cf) priebežného nástupu do pracovného pomeru.
 - d) Podmienkou nároku na vyplatenie odmeny je minimálne 3 mesiace uzatvorený pracovný pomer.
 - e) Odmena nepatrí zamestnancovi, ktorý bol v sledovanom období písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny alebo neuspokojivé plnenie pracovných úloh a povinností. Takémuto zamestnancovi môže ale zamestnávateľ priznať odmenu v nižšom rozsahu.
 - f) Odmena neprináleží zamestnancovi, ktorý v rozhodujúcom období má vykázaný minimálne 1 deň neospravedlnenej neprítomnosti.

- g) Odmena sa zamestnancovi navýši o 20 % priznanej mzdy v prípade, že zamestnanec odpracoval v rozhodujúcom období všetky pracovné dni (čerpanie dovolenky sa považuje za odpracovaný deň) a vykazoval v rozhodujúcom období maximálne dva dni:
 - ga) pracovnej neschopnosti;
 - gb) pracovného voľna z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení;
 - gc) neplateného voľna;
 - gd) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia;
 - ge) študijného voľna.
 - h) Letná odmena sa vypláti vo vyúčtovaní mzdy za mesiac máj.
 - i) Vianočná odmena sa vypláti vo vyúčtovaní mzdy za mesiac november.
 - j) V prípade krátenia alebo navýšenia odmeny sa výsledná suma zaokrúhli na celé 1 € smerom nahor.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť odmenu za:
- a) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - b) pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov veku odmenu do výšky dohodnutej mesačnej mzdy za pracovné zásluhy, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa minimálne 3 roky,
 - c) poskytovanie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, živelnnej pohromy alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov.
- Na účel odmien podľa ods. 4 sa vyčlenia v rozpočte mzdové prostriedky maximálne do výšky 20 % rozpočtovaných základných miezd SYU 611 pre daný rok.
5. Za hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi náhrada 25% minimálnej mzdy.

Článok IX

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami tak, aby zamestnanci mali možnosť zúčastniť sa na tomto poistení. Zamestnávateľ umožňuje účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere a o účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení prejavia záujem (ďalej len „DDS”).
2. Zamestnávateľ uzatvára zamestnávateľské zmluvy so všetkými DDS.
3. Kritéria na poskytovanie príspevku DDS:
Zamestnávateľ poskytne jednotlivým zamestnancom príspevok na DDS na základe princípu vekovej solidarity:

- do dosiahnutia veku 40 rokov	16,60 € mesačne
- od mesiaca, v ktorom dosiahne vek 40 do 50 rokov	23,24 € mesačne
- od mesiaca, v ktorom dosiahne vek 50 do dosiahnutia veku pre nárok na poberanie starobného dôchodku	33,19 € mesačne

Príspevok sa neposkytuje poberateľom predčasného starobného dôchodku a starobného dôchodku.

Pri poskytovaní príspevku od zamestnávateľa platí zásada rovnakej výšky príspevku, v akej sa zaviazal vkladať účastník DDS, s ohľadom na stanovené maximálne sadzby podľa vekovej kategórie účastníka DDS.

4. Príspevok na DDS sa poskytne okrem zamestnancov Úradu BSK, predsedovi BSK a podpredsedom BSK.
5. Zamestnávateľ preruší platenie príspevku v situácii dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca, kedy nie je možné vykonať dohodnutú zrážku príspevku za zamestnanca.

Článok X

Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do siedmeho dňa vrátane vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od ôsmeho do desiateho dňa v zmysle aktuálnej právnej úpravy.

Článok XI

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ v záujme zabezpečenia sociálnych potrieb zamestnancov tvorí sociálny fond ako úhrn povinného a nepovinného prídeltu vo výške 1,5 % objemu skutočne vyplatených finančných prostriedkov v rámci odmeňovania zamestnancov v bežnom roku v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na:
 - stravovanie vo výške max. do sumy 1 € na jedno hlavné jedlo,
 - jednorazový príspevok jedenkrát v kalendárnom roku pri dlhodobej pracovnej neschopnosti trvajúcej najmenej 90 kalendárnych dní vcelku na základe žiadosti zamestnanca do výšky dohodnutej mesačnej mzdy
 - jednorazový príspevok na relaxáciu, na kultúrne, športové podujatia, poznávacie zájazdy zamestnancov vo výške stanovenej podľa finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu,
 - vianočné /novoročné posedenie zamestnancov. O použití sociálneho fondu rozhoduje predseda BSK po dohode s výborom odborovej organizácie.
3. Čerpanie sociálneho fondu sa vzťahuje len na zamestnancov v pracovnom pomere podľa zákona č. 152/1994 Z. z. v o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok XII

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravu vo výške 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hod. podľa osobitného predpisu. Stravovanie zabezpečí formou poskytovania elektronických stravných lístkov.
2. Zamestnávateľ nemá povinnosť poskytovať stravu zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu a zamestnancom s kratším pracovným časom ako 20 hod. týždenne. Príspevok na stravovanie zamestnávateľ poskytuje iba za odpracovaný deň.
3. Zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie zamestnancom, predsedovi BSK a podpredsedom BSK

Článok XIII

Vzájomná súčinnosť

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetkých zamestnancov.

Článok XIV

Prechodné ustanovenia

1. Rozhodujúcim obdobím pre posúdenie kritérií podľa čl. VIII ods. 3 písm. c) pre nárok na letnú odmenu v roku 2019 je obdobie február – apríl 2019. Prípadné písomné upozornenie zamestnávateľa podľa čl. VIII ods. 3 posledných dvoch viet Kolektívnej zmluvy zo dňa 20.12.2012 v znení účinnom do 31.12.2018 sa aplikuje v rozhodnom období november 2018-apríl 2019.
2. Letná odmena v roku 2019 sa zamestnancovi v zmysle čl. VIII ods. 3 písm. g) v prechodnom období navýši o 10%.

Článok XV

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2019 do prijatia novej kolektívnej zmluvy, resp. jej dodatku.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na písomný návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami, účinná dňom 1. januára 2019 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov.
5. Zamestnávateľ zabezpečí, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom odbore zamestnávateľa; to platí obdobne pre výbor odborovej organizácie v rámci jeho pôsobnosti.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Bratislave dňa 21.12.2018

Mgr. Juraj Droba, MBA, MA
predseda BSK

JUDr. Matúš Šaray
oprávnený konat' v mene OO BSK