

Kolektívna zmluva

ÚRADU ŽILINSKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA

na rok 2023

zmluvné strany

**Úrad Žilinského samosprávneho kraja, zastúpený predsedníčkou
Žilinského samosprávneho kraja Ing. Erikou Jurinovou.**

a

**Základná odborová organizácia SLOVES pri Úrade Žilinského
samosprávneho kraja (ďalej len „ZO SLOVES“), zastúpená predsedníčkou
ZO SLOVES pri ŽSK Bc. Darinou Bugáňovou**

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2023

Táto kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania v súlade s § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov. Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať v ktorejkoľvek časti len na základe písomnej dohody zmluvných strán. Písomný návrh na zmenu alebo doplnenie predloží navrhujúca strana druhej zmluvnej strane písomne. Druhá strana písomne na návrh odpovie najneskôr do 30 kalendárnych dní od doručenia návrhu na zmenu. Ak druhá strana neodpovie v stanovenej lehote, má sa za to, že s návrhom na zmenu súhlasí. Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

Časť I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) je dohodnúť vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami za účelom udržať sociálny zmier. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto KZ sa upravujú

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- mzdové podmienky,
- sociálny program a sociálny fond.

Článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Úradu Žilinského samosprávneho kraja, ak nie je v tejto KZ uvedené inak.

Časť II.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva ZO SLOVES a členov výboru ZO SLOVES (ďalej ZO SLOVES) ako zástupcov zamestnancov Úradu Žilinského samosprávneho kraja v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva ZO SLOVES vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto KZ, vrátane slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania. Pre činnosť ZO SLOVES bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky.

Článok 5

Zamestnávateľ bude ZO SLOVES informovať a so ZO SLOVES konzultovať najmä:

- zámery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
- organizačné a racionalizačné opatrenia,
- ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok.

Článok 6

Zmluvné strany si budú vzájomne vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

Článok 7

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO SLOVES za ich členstvo, námety, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zvoleným členom odborového orgánu v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 Zákonníka práce.

Článok 8

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác súvisiacich s výkonom odborovej funkcie.

Článok 9

Zamestnávateľ súhlasí, aby rokovania ZO SLOVES prebiehali v priestoroch úradu.

Článok 10

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO SLOVES na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO SLOVES najneskôr do 10-tich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 11

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcov ZO SLOVES na poradu vedenia ŽSK v prípade, že budú prerokovávané otázky súvisiace s KZ.

Článok 12

ZO SLOVES sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Časť III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13

Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z.z. v platnom znení, Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v platnom znení a ostatné pracovnoprávne predpisy vrátane pracovného poriadku, organizačného poriadku a poriadku odmeňovania zamestnancov ŽSK.

Článok 14

Určený týždenný pracovný čas je 37,5 hod. bez prestávky na odpočinok a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni. U zamestnancov v nepretržitej prevádzke je určený pracovný čas 35 hodín za týždeň.

Článok 15

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút v zmysle Zákonníka práce. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom v priestoroch Úradu Žilinského samosprávneho kraja.

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom jeden týždeň dovolenky nad rámec Zákonníka práce.

Článok 17

Zamestnávateľ v zmysle § 37 zákona NR SR č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci počas teplého obdobia roka bude v prípade nepriaznivých klimatických podmienok rokovať s odborovou organizáciou o prijatí potrebných opatrení na úpravu pracovného času. Rokovanie môže byť vyvolané tak zo strany zamestnávateľa ako aj zo strany odborovej organizácie a to najmä na základe nameraných hodnôt prípustnej operatívnej teploty 28 °C. Zamestnávateľ v tomto prípade môže rozhodnúť, že skráti pobyt zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby v zmysle §142 ods. 3 ZP.

Článok 18

Zamestnávateľ môže nariadiť nadčasovú prácu zamestnancovi v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad 150 hodín a to v rozsahu najviac 250 hodín ročne. Zmluvné strany sa dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. Zamestnanci zaradení do tarifnej triedy 6, 7 a 8 v zmysle platného Poriadku odmeňovania zamestnancov Žilinského samosprávneho kraja, majú v základnej mzde zohľadnenú aj prípadnú prácu nadčas, najviac v rozsahu 150 hodín ročne.

Článok 19

Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehlbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov v rámci možností rozpočtu umožní:

- vysielanie zamestnancov na školenia, porady, sympózia, kongresy, konferencie a jazykové kurzy, pričom pri jazykových kurzoch môže zamestnávateľ určiť podmienky čiastočnej úhrady kurzov zamestnancom,
- objednanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače, ako aj iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov a pre potreby úradu.

Článok 20

1. Zamestnávateľ v príslušnom roku poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 11 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu :
 - a) dvoch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 a zároveň menej ako 12 mesiacov,
 - b) štyroch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá 12 mesiacov a viac.
2. Zamestnancovi, ktorému nevznikne nárok na pracovné voľno podľa bodu 1 tohto článku, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku nad rozsah stanovený Zákonníkom práce, ak jeho pracovný pomer k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 mesiacov.
3. Pracovné voľno podľa bodov 1 a 2 tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku. Zamestnanec môže pracovné voľno podľa bodov 1 a 2 tohto článku čerpať len po splnení podmienok, že má vyčerpanú celú dovolenku z predchádzajúceho roka (resp. obdobia) a zároveň z nároku dovolenky za aktuálny rok má vyčerpanú aspoň polovicu tohto nároku. Nárokom na riadnu dovolenku sa rozumie nárok s prihliadnutím na Článok 16 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa § 138 čl.2 ZP pracovné voľno v rozsahu najviac na 1 deň s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov a to na základe predloženého potvrdenia z transfúznej stanice.

Článok 22

Zamestnávateľ bude vyplácať zamestnancom náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Dĺžka nevyhnutne potrebného času pri prekážkach v práci na strane zamestnanca zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. Napr. zamestnanec s týždenným pracovným časom 37,5 hodiny bude mať pri celodennej priepustke k lekárovi v dochádzke zarátaných celých **7,5 hodiny**.

Časť IV.

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 23

Zamestnanci sú odmeňovaní podľa platného „Poriadku odmeňovania zamestnancov Žilinského samosprávneho kraja“ (ďalej len „Poriadok odmeňovania“) a v súlade so Zákonníkom práce.

Rozpätia tarifných tried a základné mzdy zamestnancov Žilinského samosprávneho kraja odmeňovaných v zmysle platného Poriadku odmeňovania sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10% zo základných miezd platných k 31.12.2022. Základná mzda zamestnanca sa zaokrúhli na celé 1 euro nahor.

Článok 24

Odmeňovanie predsedu, podpredsedu a hlavného kontrolóra Žilinského samosprávneho kraja sa riadi osobitnými predpismi.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom mzdové zvýhodnenia ustanovené touto kolektívnou zmluvou nasledovne:

1. mzdové zvýhodnenie za hodinu práce nadčas vo výške 25 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca,
2. mzdové zvýhodnenie za hodinu práce vo sviatok vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca,
3. mzdové zvýhodnenie za hodinu práce v noci vo výške 25 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca,
4. mzdové zvýhodnenie za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu vo výške 25 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:

- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca pre pracovnoprávne účely.
- pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jeden deň nad rámec ZP, súvisiace s vlastnou svadbou.

Článok 27

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov § 63 ods.1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné v zmysle platných ustanovení Zákonníka práce:

Zamestnávateľ 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 % poskytne zamestnancovi odchodné v zmysle platných ustanovení Zákonníka práce.

Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po vzniku nároku v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.

Časť V.

PRACOVNO-PRÁVNE PODMIENKY PROJEKTOVÝCH ZAMESTNANCOV

Článok 28

V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné **d'alšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru** na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu:

- **vykonávania prác na projekte.**

Časť VI.

SOCIÁLNY PROGRAM A SOCIÁLNY FOND

Článok 29

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

1. povinným prídelenom 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
2. ďalším prídelenom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prenáša do nasledujúceho kalendárneho roka a pripočíta sa k tvorenému sociálnemu fondu.

Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne, v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad dohodnutých v KZ najmä na:

- a) zabezpečenie stravovania,
- b) príspevok na sociálnu výpomoc,
- c) príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca.

Článok 31

Zamestnávateľ sa so ZO SLOVES dohodol, že zamestnancom zo sociálneho fondu budú poskytované nasledovné finančné plnenia:

1. Pre zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou poskytovania elektronických stravovacích poukážok, ktoré možno využiť aj v stravovacom zariadení v priestoroch Úradu ŽSK. Cena elektronickej stravovacej poukážky je **5,10 €** (prípadné zmeny sa budú riešiť samostatným dodatkom KZ)
2. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým bude zabezpečovať stravovanie formou poskytovania stravovacích poukážok o predsedu a podpredsedov Žilinského samosprávneho kraja, ktorí vykonávajú prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“). Týmto fyzickým osobám bude zamestnávateľ prispievať na stravovanie v zmysle § 152 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 55% ceny stravovacej poukážky.

V zmysle cenovej kalkulácie cena stravovacej poukážky pozostáva z :

- príspevku za zamestnávateľa **2,81 €**
- príspevku zo sociálneho fondu **0,99 €**
- príspevok zamestnanca **1,30 €**

Zamestnanec má nárok na stravovaciu poukážku za každý odpracovaný deň, deň čerpania riadnej dovolenky, deň pracovného voľna v zmysle Článku 20 (body 1 a 2) a prekážok v práci § 141 ods. 2 Zákonníka práce a deň čerpania náhradného voľna. Nárok na stravovaciu poukážku zamestnanec stráca v prípade, že mal v príslušnom dni vyúčtovanie stravného v rámci cestovného príkazu.

3. Jednorazový príspevok vo výške vo výške **400 €** zo sociálneho fondu pri narodení dieťaťa alebo prevzatí dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov. Nárokovanie príspevku je podmienené predložením rodného listu dieťaťa zamestnávateľovi. V prípade čerpania materskej dovolenky zamestnankyne, resp. rodičovskej dovolenky zamestnanca podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce bude príspevok vyplatený aj počas materskej dovolenky resp. rodičovskej dovolenky.
4. Finančný príspevok zo sociálneho fondu pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca:
 - práceneschopnosť nad 3 mesiace – príspevok 100 € jednorazovo,
 - práceneschopnosť nad 6 mesiacov – 150 € jednorazovo,
 - práceneschopnosť nad 9 mesiacov – 200 € jednorazovo.

5. Jednorazový príspevok zo sociálneho fondu pri úmrtí:
- zamestnanca ŽSK vo výške 400 €,
 - rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) zamestnanca vo výške 400 €.
6. Jednorazový príspevok zo sociálneho fondu na riešenie závažne nepriaznivej životnej situácie zamestnanca (napr. živelná pohroma, tragédia v rodine,...). Výška príspevku bude stanovená komisiou (zástupcovia zamestnávateľa a ZO SLOVES) podľa závažnosti nepriaznivej situácie zamestnanca a finančných možností sociálneho fondu.

O poskytnutie finančného príspevku zo sociálneho fondu musí zamestnanec ŽSK, resp. rodinný príslušník (pri úmrtí zamestnanca) písomne požiadať zamestnávateľa, okrem príspevku na stravu.

Článok 32

Zamestnávateľ umožní zamestnancom v pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej DDS) v prípade, ak prejavia záujem.

Príspevok zamestnávateľa na DDS vo výške 3% zo zúčtovanej mzdy patrí zamestnancovi za podmienok:

1. zamestnanec má uzatvorenú zmluvu o DDS s niektorou zo spoločností, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu,
2. zamestnanec si prispieva na DDS príspevkom vo výške minimálne 5,00 € mesačne.

Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že:

1. zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR,
2. zamestnanec je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a zároveň poberá dôchodok za výsluhu rokov,
3. zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna,
4. zamestnanec, ktorý je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke

Článok 33

Zamestnávateľ bude podporovať športové podujatia pre zamestnancov Úradu Žilinského samosprávneho kraja po vzájomnej dohode so ZO SLOVES.

Článok 34

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý je súčasťou Zásad tvorby a používania sociálneho fondu.

Časť VII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 35

Táto KZ sa uzatvára na obdobie od **1.1.2023 do 31.12.2023** a je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto KZ, ktoré sú v rozpore s platnými právnymi predpismi, sú neplatné

Článok 36

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 37

KZ je vyhotovená v 4 exemplároch a každá zo zúčastnených strán dostane 2 originálne vyhotovenia.

Článok 38

Platnosť tejto KZ sa predlžuje aj na ďalšie obdobie, ak nedôjde k podpísaniu novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

V Žiline dňa 25.01.2023

Za zamestnávateľa:

.....
Ing. Erika Jurinová
predsedníčka ŽSK

Za ZO SLOVES:

.....
Bc. Darina Bugáňová
predsedníčka ZO SLOVES