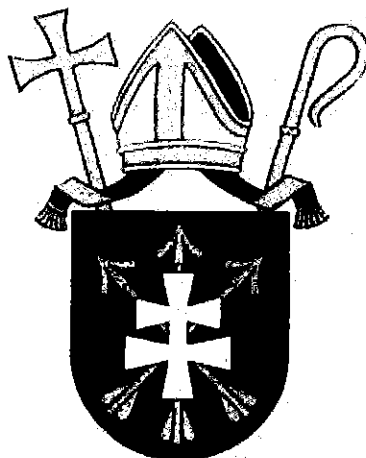


Č. j.: Ord – 5/7 – 10/2019 - EL

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2019



BRATISLAVA

**ORDINARIÁT OZBROJENÝCH SÍL A OZBROJENÝCH ZBOROV SLOVENSKEJ
REPUBLIKY**
zastúpený ordinárom Mons. Františkom Rábekom, biskupom

a

**ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA ZAMESTNANCOV
ORDINARIÁTU OZBROJENÝCH SÍL A OZBROJENÝCH ZBOROV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY**
zastúpená Mgr. Jánom Kapalom, predsedom

(ďalej len „zmluvné strany“)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na rok 2019

Čl. I

ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

- (1) Táto kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“) upravuje vzájomné vzťahy medzi Ordinariátom ozbrojených síl a ozbrojených zborov Slovenskej republiky (ďalej len „Ordinariátom“) a Odborovou organizáciou zamestnancov „Ordinariátu“, ich práva a povinnosti podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) a 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 č. 553/2003 Z. z.“).
- (2) Zmluva sa vzťahuje na zamestnancov „Ordinariátu“ pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „zamestnanec“).
- (3) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov, vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje nediskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne vyhlasuje, že plne rešpektuje právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
- (5) Zmluvné strany sa dohodli spolupracovať a informovať sa o svojich stanoviskách pri tvorbe všeobecne záväzných právnych predpisov, interných normatívnych aktov a iných opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, platové a sociálne podmienky zamestnancov. Ordinariát zašle návrhy takýchto všeobecne záväzných právnych predpisov, prípadne návrhy na ich úpravu na zaujatie stanoviska odborovej organizácie v dostatočnom predstihu; rovnako Ordinariát zašle odborovej organizácii na posúdenie návrhy interných normatívnych aktov a iných opatrení týkajúcich sa uvedených oblastí.
- (6) Odborová organizácia sa zaväzuje bezodkladne a objektívne informovať Ordinariát o vzniku sociálneho napätia, o jeho príčinách a spolupracovať pri ich riešení.

Čl. II

PREROKOVANIE, PRÁVO NA INFORMÁCIE A KONTROLU

- (1) Ordinariát vopred prerokuje s odborovou organizáciou návrhy týchto opatrení: opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou; opatrenia týkajúce sa zásadných otázok sociálnej politiky; opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia; opatrenia, ktoré sa týkajú platových, sociálnych záujmov zamestnancov, vrátane rozpisu použitia platových prostriedkov a ich zmien; opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov. Toto ustanovenie platí primerane aj pre vedúcich zamestnancov vo vzťahu k zástupcom zamestnancov.
- (2) Na účely uvedené v odseku 1, Ordinariát poskytne odborovej organizácii a podľa povahy vecí príslušným zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a to bez zbytočného odkladu od ich vyžiadania, aby prerokovanie splnilo svoj účel. V rámci možností sa prihliadne na stanoviská zástupcov zamestnancov. Ak vzniknú zásadné rozpory v procese prerokovania, stanú sa predmetom osobitného rokovania príslušných zástupcov Ordinariátu a odborovej organizácie s cieľom čo najpriateľnejšie riešiť a vysvetliť dôvody rozdielnych názorov pred prijatím rozhodnutia. Predchádzajúca veta platí primerane aj pre zamestnancov.
- (3) Ordinariát na požiadanie písomne informuje raz ročne odborovú organizáciu o zásadných otázkach rozvoja činností. Prehľad čerpania platových prostriedkov zamestnancov s uvedením čerpania jednotlivých zložiek platu predloží Ordinariát odborovej organizácii raz za štvrtý rok. Na požiadanie odborovej organizácie poskytne tieto informácie aj mimoriadne a v štruktúre

podľa jeho požiadaviek tak, aby odborová organizácia mohla zaujať kvalifikované stanoviská k týmto otázkam. Toto ustanovenie platí primerane aj pre poverených vedúcich zamestnancov vo vzťahu k zástupcom zamestnancov, vrátane čerpania sociálneho fondu zamestnancov.

- (4) Odborová organizácia pri uplatnení svojej kontrolnej právomoci v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane platových, a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, má právo vyžadovať od zamestnávateľa potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok a vyžadovať od príslušného funkcionára a orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách a o potrebnej súčinnosti informovať Ordinariát najneskôr päť dní vopred, vrátane osôb, ktoré ju vykonajú. Odborová organizácia po ukončení kontroly predloží Ordinariátu výsledky kontroly do piatich pracovných dní po jej vykonaní a prerokuje ich s Ordinariátom najneskôr do piatich dní po ich predložení. Ak Ordinariát neposkytne súčinnosť na prerokovanie výsledkov kontroly, dorúčením zápisnice o kontrole sa tento výsledok považuje za prerokovaný. Toto ustanovenie platí primerane aj pre zástupcov zamestnancov vo vzťahu k povereným vedúcim zamestnancom.

Čl. III ODMEŇOVANIE

- (1) Osobné príplatky sa priznávajú, znížia alebo odoberú podľa týchto kritérií:
- (a) Počas skúšobnej doby sa osobný príplatoek nepriznáva.
 - (b) Za preukázané závažné alebo opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa znížia osobné príplatky o viac ako 50 % alebo sa odoberú na čas podľa rozhodnutia povereného vedúceho zamestnanca, najmenej však troch kalendárnych mesiacov.
 - (c) Pri preukázanom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny možno znížiť osobné príplatky až o 50% na čas najviac troch kalendárnych mesiacov; pri určení miery zníženia sa vždy prihliada na doterajšiu pracovnú činnosť zamestnanca a na charakter porušenia pracovnej disciplíny.
- (2) Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyzozumenia a ktorý je povinný v stave bezpečnosti vedúcemu zamestnancovi hlásiť miesto pobytu a spôsob vyzozumenia mimo pracovného času pri výkone práce vo verejnom záujme, v stave bezpečnosti pripravovať sa na plnenie osobitných úloh, ktoré bude plniť v období krízovej situácie a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh v období krízovej situácie, patrí mesačne náhrada za pohotovosť pri zabezpečení opatrení pre obdobie krízovej situácie vo výške 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Náhrada sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.
- (3) Podrobnejšie podmienky poskytovania odmien podľa § 20 zákona 553/2003 Z. z.
- a) Zamestnancovi patrí odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do sumy jedného priznaného funkčného platu,
 - b) Za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, môže byť priznaná odmena až do sumy dvojnásobku jeho funkčného platu;
- (4) Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie; za rovnaké obdobie je splatná aj náhrada za pracovnú pohotovosť. Výplatný termín platu je desiaty deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak tento deň prípadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni alebo sviatok, plat sa vypláca v najbližší predchádzajúci deň.
- (5) Ordinariát zabezpečí na základe písomnej žiadosti zamestnanca zasielanie platu, alebo častí platu na jeden účet, vo výnimočných prípadoch na dva účty v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike.

Čl. IV PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

- (1) Ordinariát bude na základe písomného požiadania predkladať základnej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch mesačne, a to do 10. nasledujúceho dňa.
- (2) V zmysle platného zákona je zamestnávateľ povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7(sedmich) pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 (dvoch) pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Na prerokovanie výpovede, alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zvolá (v prípade potreby) predseda ZO mimoriadne zasadanie odborového orgánu. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.
- (3) Pracovný čas sa rozvrhuje na päť pracovných dní v týždni. Pre zamestnanca, ktorý si uplatnil nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, dohodne rozvrhnutie pracovného času zamestnávateľ so zamestnancom najviac na dobu dvanásť mesiacov.
- (4) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne ak nie je dohodnuté medzi zamestnancom a zamestnávateľom inak.
- (5) Základná výmera dovolenky § 103, Zákonníka práce je:
 - (1) najmenej štyri týždne
 - (2) dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
 - (3) základná výmera dovolenky zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103, ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Čl. V SOCIÁLNA OBLASŤ

- (1) Ordinariát sa zaväzuje, že zabezpečí zamestnancom stravovanie aj za deň ospravedlnenej neprítomnosti v práci, pri prekážke v práci na strane zamestnanca z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení, dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, ošetrovanie člena rodiny a počas čerpania dovolenky a to formou stravovacích poukázok (gastrolístky).
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri sprostredkovateľskej forme stravovania (stravovacie poukázky) Ordinariát bude prispievať na stravovacie poukážku v sume 55 % stravného z rozpočtových výdavkov Ordinariátu a 45 % hradí zamestnanec.
- (3) Ordinariát prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie. Zmluvné strany sa dohodli, že v rámci nevyhnutnosti zavedenia systému celoživotného vzdelávania umožní Ordinariát zvýšenie kvalifikácie podľa ustanovení § 155 Zákonníka práce, ods. 1 – 3, zamestnancom, ktorí o zvýšenie kvalifikácie prejavia záujem. Po ukončení štúdia je zamestnanec povinný odpracovať u zamestnávateľa (Ordinariát) 5 rokov.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na **prídely do sociálneho fondu vo výške 1,5 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podrobnosti o rozsahu a zásadách poskytovania príspevkov zamestnancom zo sociálneho fondu dohodne zamestnávateľ so zamestnancami.
- (5) Zamestnancovi sa príspevok zo sociálneho fondu poskytne jedenkrát ročne vo výplate funkčného platu za mesiac január a to za predchádzajúci kalendárny rok, v ktorom bol sociálny fond vytvorený. Ak sa so zamestnancom skončí pracovný pomer v priebehu roka, poskytne sa mu pomerná časť z vytvoreného sociálneho fondu v poslednej výplate tohto zamestnanca.

- (6) Ordinariát vyplatí náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. (ďalej len „zákon č. 461/2003 Z. z.“), Ak dočasná pracovná neschopnosť trvá viac ako 10 dní, potom Ordinariát vyplatí náhradu príjmu vo výške uvedenej v predchádzajúcej vete od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, do 10 dní pracovnej neschopnosti.
- (7) Zmluvné strany sa dohodli, že Ordinariát poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec ustanovený všeobecne záväznými predpismi v prípadoch:
- a) Starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, dva pracovné dni v kalendáriom mesiaci;
 - b) Starostlivosti o zdravotne postihnuté, alebo invalidné dieťa bez obmedzenia veku, ktoré má v trvalej opatere, najviac tri kalendárne mesiace v kalendárnom roku;
 - c) Starostlivosti o chorého manžela, manželku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča manžela (manželky) a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, ak sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom osobitnú opateru a sú preukázané potvrdením ošetrojúceho lekára; pracovné voľno bez náhrady mzdy z toho dôvodu sa poskytne len jednému rodinnému príslušníkovi.
 - d) Ordinariát poskytne zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 138 zákona 461/2003 Z. z. za podmienky, že príspevok zamestnanca bude aspoň v rovnakej výške, ako príspevok Ordinariátu.

Čl. VI PODMIENKY NA POSKYTOVANIE ĎALŠIEHO ODSTUPNÉHO A ODCHODNÉHO

- (1) **Odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok funkčného platu, ak bol zamestnanec nepretržite v pracovnom pomere k Ordinariátu najmenej 10 rokov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne **odchodné vo výške dvoch funkčných platov** zamestnancovi, ak jeho pracovný pomer k Ordinariátu trval nepretržite najmenej 10 rokov **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a v príslušnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa:**
- a) pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení,
 - b) pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (3) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné podľa ods. 3, ak s ním skončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.
- (4) Na odstupné a odchodné podľa odsekov 1 a 3 nevzniká nárok, ak tieto boli v minulosti už vyplatené pri skončení pracovného pomeru s Ordinariátom.

Čl. VII ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- (1) Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení zmluvy, o návrhu je druhá zmluvná strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
- (2) Zmenu alebo doplnenie možno vykonať formou písomného dodatku k zmluve.
- (3) Zmluva nadobudne platnosť dňom jej uzavretia a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a 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. Platnosť a účinnosť zmluvy sa skončí 31.12.2019.

Bratislava 15. apríla 2019

Mons. František Rábek
biskup – ordinár

Mgr. Ján Kapala
predseda odborovej organizácie