

Inšpektorát práce Bratislava

Zastúpený generálnym tajomníkom služobného úradu Ing. Ivanom Kompasom,
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Odborového zväzu Moderné odbory AIOS Inšpektorát práce
Bratislava**

zastúpená Ing. Martou Solárovou, predsedníčkou výboru ZO,

(ďalej len „odborová organizácia“)

(ďalej aj zmluvné strany)

ako strany podľa § 3 písm. a) a b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

v znení neskorších predpisov

uzatvárajú podľa § 2 ods. 3 písm. a) uvedeného zákona

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na obdobie od 01.01.2020 do 31.12.2021**

Obsah Kolektívnej zmluvy

- I. Všeobecné ustanovenia čl. 1 až 3
- II. Zamestnávateľ a základná organizácia Odborového zväzu Moderné odbory AIOS
Inšpektorát práce Bratislava čl. 4
- III. Spolupráca medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom čl. 5 až 8
- IV. Vzťahy medzi orgánom odborovej organizácie a zamestnávateľom čl. 9
- V. Štátnozamestnanecké a pracovnoprávne vzťahy čl. 10 až 12
- VI. Odmeňovanie čl. 13 a 14
- VII. Sociálna starostlivosť a sociálny fond čl. 15 až 18
- VIII. Zamestnanci vykonávajúci prácu vo verejnom záujme čl. 19 až 25
- IX. Štátni zamestnanci čl. 26 až 32
- X. Spoločné a záverečné ustanovenia čl. 33 až 34

I.

Všeobecné ustanovenia

článok 1

1. Kolektívna zmluva na obdobie od 01.01.2020 do 31.12.2021 (ďalej len „Kolektívna zmluva“) sa uzatvára v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom, a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré sú uvedené v záhlaví tejto Kolektívnej zmluvy. Táto Kolektívna zmluva je prejavom vôle zmluvných strán vytvoriť priaznivejšie pracovné podmienky pre zamestnancov zamestnávateľa. Je záväzná pre právneho nástupcu odborovej organizácie.

článok 2

1. Kolektívna zmluva je v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), 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.“), zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 55/2017 Z. z.“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 311/2001 Z. z.“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“), platnou 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 platnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa

v štátnej službe.

článok 3

1. Kolektívna zmluva sa člení na 10 častí, z ktorých, ôsma časť nazvaná „Zamestnanci vykonávajúci prácu vo verejnom záujme“ sa vzťahuje len na zamestnancov v pracovnom pomere podľa zákona č. 552/2003 Z. z. (ďalej len „zamestnanci vykonávajúci prácu vo verejnom záujme“) a deviatu časť nazvaná „Štátni zamestnanci“ sa vzťahuje len na zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere podľa zákona č. 55/2017 Z. z. (ďalej len „štátni zamestnanci“).
2. Ostatné časti Kolektívnej zmluvy sa vzťahujú na zamestnancov vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov, ak nie je výslovne ustanovené inak.

II.

Zamestnávateľ a základná organizácia Odborového zväzu MODERNÉ ODBORY AIOS Inšpektorát práce Bratislava

článok 4

1. Zamestnávateľ - Inšpektorát práce Bratislava, Za kasárňou 1, 832 64 Bratislava, reprezentuje a navonok zaňho koná generálny tajomník služobného úradu.
2. ZO OZ MO AIOS Inšpektorát práce Bratislava reprezentuje a navonok za ňu koná predseda, ktorý je v mene výboru oprávnený podpisovať dokumenty.

III.

Spolupráca medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom

článok 5

1. Zamestnávateľ rešpektuje práva odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa a právnu ochranu členov odborových orgánov, ktoré sú ustanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že členov odborových organizácii a členov odborových orgánov nebude zrejým 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 odborových orgánoch.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje, že členovia jej orgánov budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
4. Zamestnávateľ poskytne bezodkladne odborovej organizácii bezplatne, na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť miestnosť s primeraným vybavením, a to zasadať miestnosť Inšpektorátu práce Bratislava s pevnou linkou bez obmedzenia volania, tlačiarňou so scannerom, NTB s pripojením na internet (s možnosťou využitia pridelených NTB členom výboru s možnosťou využitia služobných e-mailových adries), kancelársky materiál v potrebnom rozsahu a uhrádza náklady spojené s ich prevádzkou.

5. Zamestnávateľ umožní prístup členom výboru odborovej organizácie pri realizácii práv odborov a ich činnosti na všetky pracoviská.
6. 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 je potrebná súčinnosť odborovej organizácie, odpovie do 5 pracovných dní. Ak nebude odpoveď v tejto lehote doručená, platí, že dňom po uplynutí lehoty bola daná súhlasná odpoveď.

článok 6

1. V súvislosti s výkonom odborových funkcií (účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zasadnutiach a iných odborových aktivitách) sa zamestnávateľ so zástupcom odborového orgánu (predsedníčkou) odborovej organizácie dohodol, že predsedníčke a členom výboru odborovej organizácie (zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme a štátnym zamestnancom) poskytne služobné alebo pracovné voľno s náhradou mzdy alebo platu v zmysle ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce. U zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, ktorí písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety. Prípadná dohoda medzi zástupcami zamestnancov tvorí Prílohu č. 4.

článok 7

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca bezplatne vykoná, na základe individuálnej dohody o vykonaní zrážok zo mzdy, zrážku zo mzdy na členské v odborovej organizácii a poukáže ju na ním stanovený bankový účet, a to 7. deň v mesiaci.

článok 8

1. Výbor odborovej organizácie sa zaväzuje oboznámiť zamestnávateľa so zložením výboru, resp. jeho členmi a ich zmenou bezodkladne po schválení zmeny.

IV.

Vzťahy medzi orgánom odborovej organizácie a zamestnávateľom

článok 9

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo účasti odborovej organizácie prostredníctvom svojho orgánu, výboru ZO, na zastupovanie všetkých zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje predovšetkým kolektívnym

vyjednáváním, spolourozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušným právnych predpisov a kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku a zaväzuje sa k vytvoreniu podmienok na informovanie ich členov a zamestnancov zamestnávateľa. Prehľad kompetencií odborovej organizácie tvorí Prílohu č. 3 tejto Kolektívnej zmluvy.

2. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

V.

Štátnozamestnanecké a pracovnoprávne vzťahy

článok 10

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že každú zmenu pracovného a služobného poriadku uskutoční len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude zmena neplatná.
2. Zamestnávateľ dohodne s odborovou organizáciou každý návrh zmeny platného služobného poriadku a pracovného poriadku najmenej 5 pracovných dní pred účinnosťou zmeny.

článok 11

1. Zamestnávateľ bude raz za štvrtrok informovať odborovú organizáciu o prijatí zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov a o ich uvoľnení, resp. prepustení.

článok 12

1. Výbor odborovej organizácie má právo vykonávať kontrolu služobných podmienok pri vykonávaní štátnej služby a pracovných podmienok pri vykonávaní verejnej služby v služobnom úrade. Je oprávnený najmä vstupovať na miesta, kde sa vykonáva štátna a verejná služba, vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej a verejnej služby, vyžadovať od služobného úradu odstránenie zistených nedostatkov, vyžadovať od služobného úradu správu o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor odborovej organizácie príslušnému útvaru zamestnávateľa najmenej 5 pracovných dní pred jej uskutočnením.

2. Informácie sprístupnené zamestnávateľom na účel výkonu kontroly je Výbor odborovej organizácie povinný chrániť pred neoprávnenými osobami a pred ich zneužitím.

VI.

Odmeňovanie

článok 13

1. Zamestnávateľ polročne prerokuje s odborovou organizáciou mzdový a platový vývoj, poskytne na ich požiadanie k dispozícii spracované prehľady podľa vedenej evidencie i prípadné návrhy zmien ku koncepcii odmeňovania zamestnancov.
2. V súvislosti s rastom životných nákladov a inflácie zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov rast funkčného platu v súlade s možnosťami schváleného rozpočtu a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v súlade s Odmeňovacím predpisom, ktorý tvorí Prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy a je jej neoddeliteľnou súčasťou.

článok 14

1. Zmluvné strany sa dohodli, že mzda zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme a plat štátnym zamestnancom sa vypláca pozadu za mesačné obdobie na osobný bankový účet zamestnanca v ním uvedenom peňažnom ústave a v stanovený termín, 7. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. V prípade, že výplatný termín prípadne na deň pracovného voľna alebo na deň pracovného pokoja, mzda a plat budú poukázané na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť zamestnancovi pripísaná na jeho účet najneskôr v deň určený na výplatu.

VII.

Sociálna starostlivosť a sociálny fond

článok 15

1. Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

článok 16

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
 - c) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,2 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

článok 17

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad v rozsahu rozpočtu sociálneho fondu. Rozpočet a zásady čerpania sociálneho fondu tvorí prílohu č. 1, pričom rozpočet sociálneho fondu sa bude každoročne aktualizovať.
2. Zamestnávateľ z prostriedkov sociálneho fondu uvedených v článku 15 prispieva na stravovanie sumou 1,20 euro zamestnancom vo verejnom záujme a 0,80 eura štátnym zamestnancom na jednu stravovaciu poukážku.
3. Sociálny fond sa môže použiť na:
 - a) zabezpečenie stravovania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov,
 - b) zdravotnú starostlivosť, rekreácie, rehabilitácie a služby, ktoré zamestnanci vykonávajúci prácu vo verejnom záujme a štátni zamestnanci využívajú na regeneráciu pracovnej sily,
 - c) sociálnu výpomoc.

článok 18

1. Zamestnávateľ prispeje sumou 20 eur (raz za 2 roky) na vyšetrenie zraku zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov, ak o to písomne požiadajú zamestnávateľa.

VIII.

Zamestnanci vykonávajúci prácu vo verejnom záujme

článok 19

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli u zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme na uplatňovaní pružného pracovného času, ktorý sa uplatňuje ako mesačné obdobie. Zamestnávateľ môže rozhodnúť, u ktorých zamestnancov sa neaplikuje pružný pracovný čas. Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec volí začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch. Základný pracovný čas je od 08:00 hod. do 14:00 hod., kedy zamestnanec musí byť na pracovisku. Voliteľný pracovný čas je od 06:00 hod. do 08:00 hod. a od 14:00 hod. do 17:30 hod.
3. V prípade existencie prekážky na strane zamestnanca v zmysle § 141 Zákonníka práce sa v prípade pružného pracovného času bude do pracovného času započítavať čas od 07:00 hod do 15:00 hod.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že dĺžka pracovnej zmeny počas dňa, ktorý predchádza štátnemu sviatku, resp. dňu pracovného pokoja upravených zákonom č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch, a v deň ukončenia školského roka bude končiť o 12:00 hod. Pracovná zmena na začiatku školského roka môže začínať o 10:00 hod. Uvedené dni sa budú považovať za odpracované v rozsahu

7,5 hodiny. Na účely stravovania je potrebné aj v takýto deň vykonávať prácu viac ako 4 hodiny.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške 100%, ktoré zamestnanec môže čerpať bez predloženia lekárskeho potvrdenia (tzv. „sick day“) v počte 3 dni v kalendárnom roku, pričom každý 1 deň sa bude považovať za odpracovaných 7,5 hodiny. Za poskytnutie pracovného voľna z tohto dôvodu nepatrí zamestnancovi stravný lístok. Minimálny rozsah čerpania je 1 deň. Zamestnanec oznámi čerpanie „sick day“ najneskôr do 08:00 hod. v daný deň svojmu priamemu nadriadenému.

článok 20

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, ako aj zamestnancovi mladšiemu ako 33 rokov veku, ak sa trvalo stará o maloleté dieťa.

článok 21

1. Zamestnávateľ poskytne bonus vo forme 10 elektronických stravovacích poukážok dňa 07.10. príslušného roka len tomu zamestnancovi, ktorý k 30.09. príslušného roka vyčerpal aspoň 1 deň dovolenky, na ktorý mu vznikol nárok v tomto kalendárnom roku.
2. Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme s nerovnomerne rozvrhnutým časom výkonu práce patrí príspevok na stravné v rovnakom rozsahu ako zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme s rovnomerne rozvrhnutým časom výkonu práce.
3. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou poskytnutia elektronickej stravovacej poukážky vo výške 4,- EUR /na každé hlavné jedlo, na ktoré zamestnancovi vznikne nárok, ktorý je znížený o príspevok zamestnávateľa a príspevok zo sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou poskytnutia elektronickej stravovacej poukážky vo výške 4 EUR za každý deň čerpania náhradného voľna, zamestnancovi vo verejnom záujme, ktorý si čerpá náhradné voľno za prácu nadčas na príkaz hlavného inšpektora práce alebo so súhlasom hlavného inšpektora práce.

článok 22

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku:
 - a) pri odpracovaní na IP BA najmenej 3 roky a menej ako 5 rokov odmenu vo výške najmenej 20% funkčného platu,
 - b) pri odpracovaní na IP BA najmenej 5 a menej ako 10 rokov odmenu vo výške najmenej 50% funkčného platu,
 - c) pri odpracovaní na IP BA nad 10 rokov odmenu vo výške 100% funkčného platu.

článok 23

1. Zamestnávateľ vyplatí v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 pís. a) alebo b), odstupné zvýšené o jeden funkčný plat ako určuje zákon.
2. Zamestnávateľ vyplatí v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme, pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. odstupné zvýšené o jeden funkčný plat ako určuje zákon.

článok 24

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. a platnou 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 pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné zvýšené o jeden funkčný plat ako určuje zákon, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

článok 25

1. Zamestnávateľ poskytuje každému zamestnancovi, ktorý má uzatvorené doplnkové dôchodkové sporenie príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2,5% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme.

IX.

Štátni zamestnanci

článok 26

1. Služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ a výbor odborovej organizácie sa dohodli na uplatňovaní pružného služobného času. Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že sa pružný služobný čas u štátnych zamestnancov neuplatní, ak je to potrebné vzhľadom na charakter vykonávaných činností alebo za účelom zabezpečenia všetkých činností zamestnávateľa alebo ak tak určí osobitný interný riadiaci akt.
3. Pri uplatnení pružného služobného času si zamestnanec volí začiatok a koniec služobného času v jednotlivých dňoch. Základný pracovný čas je od 08:00 hod. do 14:00 hod. kedy zamestnanec musí byť na pracovisku. Voliteľný služobný čas je od 06:00 hod. do 08:00 hod. a od 14:00 hod do 17:30 hod.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že dĺžka pracovnej zmeny počas dňa, ktorý predchádza štátnemu sviatku, resp. dňu pracovného pokoja upravených zákonom č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch, a v deň ukončenia

školského roka bude končiť o 12,00 hod. Pracovná zmena na začiatku školského roka môže začínať o 10,00 hod. Uvedené dni sa budú považovať za odpracované v rozsahu 7,5 hodiny. Na účely stravovania je potrebné aj v takýto deň vykonávať prácu viac ako 4 hodiny.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vykonávajúcemu prácu v štátnej službe pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške 100%, ktoré zamestnanec môže čerpať bez predloženia lekárskeho potvrdenia (tzv. „sick day“) v počte 3 dni v kalendárnom roku, pričom každý 1 deň sa bude považovať za odpracovaných 7,5 hodiny. Za poskytnutie pracovného voľna z tohto dôvodu nepatrí zamestnancovi stravný lístok. Minimálny rozsah čerpania je 1 deň. Zamestnanec oznámi čerpanie „sick day“ najneskôr do 08:00 hod. v daný deň svojmu priamemu nadriadenému.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že uchádzačovi za vymenovanie za inšpektora práce patria pred dňom vykonania odbornej skúšky 3 dni pracovného voľna s náhradou platu.

článok 27

1. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši vek najmenej 33 rokov, ako aj zamestnancovi mladšiemu ako 33 rokov veku, ak sa trvalo stará o maloleté dieťa.
2. Zamestnávateľ poskytne bonus vo forme 10 elektronických stravovacích poukázok dňa 07.10. príslušného roka len tomu zamestnancovi, ktorý k 30.09. príslušného roka vyčerpal aspoň 1 deň dovolenky, na ktorý mu vznikol nárok v tomto kalendárnom roku.
3. Štátnemu zamestnancovi s nerovnomerne rozvrhnutým časom výkonu štátnej služby patrí príspevok na stravné v rovnakom rozsahu ako štátnemu zamestnancovi s rovnomerne rozvrhnutým časom výkonu služby.
4. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou poskytnutia elektronickej stravovacej poukázky vo výške 4 EUR/na každé hlavné jedlo, na ktoré zamestnancovi vznikne nárok, ktorý je znížený o príspevok zamestnávateľa a príspevok zo sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou poskytnutia elektronickej stravovacej poukázky vo výške 4 EUR za každý deň čerpania náhradného voľna, štátnemu zamestnancovi, ktorý si čerpá náhradné voľno za prácu nadčas na príkaz hlavného inšpektora práce alebo so súhlasom hlavného inšpektora práce.
6. Pokiaľ pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 10,5 hod. a zamestnanec si nečerpá náhradné voľno, zamestnávateľ zabezpečí takémuto zamestnancovi poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla v súlade so všeobecne záväznými predpismi a vnútornými predpismi pre stravovanie zamestnancov.
7. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že vzhľadom na povahu činností, ktoré vykonávajú zamestnanci, ktorí majú pridelené mobilné pracovisko, môžu prácu vykonávať v pracovnom čase aj mimo určeného miesta výkonu práce po predchádzajúcom odsúhlasení vedúceho zamestnanca, okrem prípadov, keď ich práca vyžaduje, aby sa zdržiavali na určenom mieste výkonu práce (napr. poradenstvo, porady, vzdelávanie a iné).

článok 28

1. V prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru podľa ustanovenia § 83 zákona č. 55/2017 o štátnej službe v zmysle ich zmien a dodatkov patrí takémuto zamestnancovi odstupné zvýšené o jeden funkčný plat než uvádza predmetné zákonné ustanovenie, resp. vyššia kolektívna zmluva.

článok 29

1. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné zvýšené o jeden funkčný plat ako určuje zákon, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

článok 30

1. Zamestnávateľ poskytuje príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2,5% z objemu zúčtovaných plátov štátnych zamestnancov.

článok 31

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku:
 - a) pri odpracovaní na IP BA najmenej 3 roky a menej ako 5 rokov odmenu vo výške 20% funkčného platu,
 - b) pri odpracovaní na IP BA najmenej 5 a menej ako 10 rokov odmenu vo výške 50% funkčného platu,
 - c) pri odpracovaní na IP BA nad 10 rokov odmenu vo výške 100% funkčného platu.

článok 32

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je jednou zo základných povinností zamestnávateľa podľa medzinárodnej dohody č. 155 Medzinárodnej organizácie práce, Zákonníka práce, zákona 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon 124/2006“).
2. Zamestnávateľ je povinný:

Na základe koncepcie politiky bezpečnosti práce, v rámci ktorej spracuje úlohy organizačného, výchovného a technického charakteru, bude vykonávať školenia a overovanie znalostí v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov a interných normatívnych aktov platných v organizácii.
3. Zamestnávateľ je povinný v zmysle zákona 124/2006:
 - zaradovať 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,

- vykonávať preventívne lekárske prehliadky zamestnancov vybraných skupín a taktiež ostatných zamestnancov v termínoch určených osobitnými predpismi,
 - prerokovať opatrenia na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania,
 - pri úraze predkladať príslušnej odborovej organizácii „Záznam o úraze“ na vyjadrenie k navrhnutým opatreniam na odstránenie príčin úrazu,
 - vykonávať evidenciu, registráciu pracovných úrazov a chorôb z povolania, oznamovať príslušným orgánom vznik poškodenia zdravia, havárií a pod.,
 - zabezpečiť náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, alebo chorobou z povolania v rozsahu a termínoch určených osobitnými predpismi,
 - poskytovať zamestnancom osobné ochranné prostriedky podľa vnútropodnikovej smernice o poskytovaní týchto prostriedkov.
 - sústavne kontrolovať dodržiavanie bezpečnostných predpisov.
4. Zamestnanci sú povinní oznamovať stanoveným spôsobom svojmu nadriadenému akékoľvek poškodenie svojho zdravia v súvislosti s výkonom práce.
5. Odborová organizácia má právo zúčastňovať sa kontroly dodržiavania predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. K tomu účelu si vytvára vlastné kontrolné orgány, pričom za svoju činnosť nesmú byť v organizácii diskriminované.

X.

Spoločné prechodné a záverečné ustanovenia

článok 33

1. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť zmenu Kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu. Pri zmene Kolektívnej zmluvy sa postupuje tak, ako pri jej uzavieraní. Dohodnuté zmeny sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01. 2020 do 31.12. 2021. Táto zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v súlade s ustanovením § 47a Občianskeho zákonníka, t.j. v Centrálnom registri zmlúv (www.crz.gov.sk), ktorý vedie Úrad vlády Slovenskej republiky. Povinnosť zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv má zamestnávateľ a to do 3 dní po podpise tejto kolektívnej zmluvy.
3. Práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré nie sú výslovne upravené v tejto Kolektívnej zmluve sa riadia slovenským právnym poriadkom, konkrétne ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z., zákona č. 553/2003 Z. z., zákona č. 55/2017 Z. z., zákona č. 311/2001 Z. z. a zákona č. 2/1991 Zb.

4. Zmluvné strany jednotlivým ustanoveniam tejto Kolektívnej zmluvy porozumeli a na znak bezvýhradného súhlasu s jej obsahom ju oprávnené osoby podpísali.

článok 34

1. Zamestnávateľ obvyklým spôsobom sprístupní Kolektívnu zmluvu a každú jej zmenu tak, aby sa mohli s jej znením oboznámiť všetci zamestnanci zamestnávateľa, a to do 15 dní od podpísania Kolektívnej zmluvy alebo jej zmeny.
2. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 2 rovnopisoch, z ktorých po jednom vyhotovení dostane každá zmluvná strana.

V Bratislave, dňa 17.12. 2019

Základná organizácia OZ Moderné odbory AIOS Inšpektorát práce Bratislava

v. z. Ing. Marta Solárová

predseda výboru ZO

Inšpektorát práce Bratislava

v. z. Ing. Ivan Kompas

generálny tajomník služobného úradu

Príloha č. 1

Tvorba a použitie Sociálneho fondu v rokoch 2020 (zákon 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

Tvorba

- vyúčtovanie k 01.01.2020	xxxxxxxxx €
- prídely vo výške 1,05 %	xxxxxxxxx €

Použitie

- príspevok na stravovanie	xxxxxxx,- €
- sociálna výpomoc	0,- €
- príspevok na regeneráciu	0,- €
Čerpanie spolu:	xxxxxxx,- €
Zostatok k 31.12.2019:	xxxxxxx,- €

Inšpektorát práce tvorí sociálny fond v zmysle:

- Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2019 - 2020 – čl. II bod 7a v znení jej dodatkov
- 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 rok 2019 - 2020 – čl. II bod 8 v znení jej dodatkov

V celkovej výške 1,25% zo súhrnu platov zúčtovaných na výplatu zamestnancom za kalendárny rok

Odmeňovanie zamestnancov v štátnej službe a vo verejnej správe

1.) Zaradenie zamestnancov na pracovnej pozícii „inšpektor práce“

- **Inšpektor práce – uchádzač** je od nástupu do zamestnania zaradený do 4. platovej triedy podľa Prílohy č. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- **Inšpektor práce – uchádzač** je od 4. mesiaca odo dňa nástupu do práce zaradený do 5. platovej triedy Prílohy č. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- **Inšpektor práce (nasledujúcim dňom po úspešnom absolvovaní odbornej skúšky a po vymenovaní za inšpektora práce)** je zaradený do 6. platovej triedy Prílohy č. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- **Inšpektor práce s dvojročnou praxou** inšpektora práce je zaradený do 7. platovej triedy Prílohy č. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2.) **Osobný príplatok**, v zmysle § 132 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, resp. § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, **je priznávaný zamestnancom v štátnej službe a vo verejnej správe nasledovne (údaje v eurách mesačne odporúčané):**

Návrh na priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odňatie osobného príplatku písomne odôvodní nadriadený vedúci zamestnanec štátneho zamestnanca a zamestnanca vo verejnej správe.

Dôvod na zníženie alebo odňatie osobného príplatku musí byť odsúhlasený generálnym tajomníkom služobného úradu a prerokovaný s odborovou organizáciou.

Trvanie zamestnania	Od 1 do 3 mesiace	Od 4 do 12 mesiacov	Od 1 do 3 rokov	Od 3 do 5 rokov	Od 5 do 10 rokov	10 a viac rokov
suma v eurách mesačne	Od 0	Od 30	Od 80	Od 130	Od 180	Od 230

KOMPETENCIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE, KTORÁ JE ZMLUVNOU STRANOU TEJTO KZ

1. Predchádzajúci súhlas odborovej organizácie sa vyžaduje:

- a) pri vydávaní pracovného poriadku a jeho zmenách - § 84 ods. 1 ZP a služobného poriadku
- b) na určenie plánu dovolení - § 111 ods. 1 ZP
- c) na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom VZO alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP v prípade neudelenia súhlasu sú neplatné (doložka neplatnosti); za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 kalendárnych dní odo dňa požiadania zamestnávateľom - § 240 ods. 8 a 9 ZP.

Dohoda s odborovou organizáciou sa ďalej vyžaduje:

- a) na vydávanie predpisov pre BOZP, ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu - § 39 ods. 2 ZP,
- b) na nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne na obdobie najviac 4 mesiacov - § 87 ods. 1 ZP,
- c) na nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako 4 mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov - § 87 ods. 2 ZP,
- d) na zavedenie konta pracovného času - § 87a ZP,
- e) zavedenie pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP,
- f) o určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien - § 90 ods. 4 ZP,
- g) o možnosti rozdeliť pracovný čas tej istej zmeny na 2 časti - § 90 ods. 6 ZP,
- h) o určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP,
- i) o podrobnejších podmienkach poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91 ods. 2 ZP,
- j) na rozvrhnutie pracovného času (prevádzkové dôvody) tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 24 hod. nepretržitého odpočinku, ktorý by mal prislúchať na nedeľu - § 93 ods. 3 ZP,

- k) na rozvrhnutie pracovného času tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý prípadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli, ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 až 3 ZP - § 93 ods. 4 ZP,
- l) na rozvrhnutie pracovného času tak, aby mal zamestnanec raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni - § 93 ods. 5 ZP,
- m) o možnosti predĺžiť obdobie zo 4 mesiacov na najviac 12 mesiacov, kedy práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne - § 97 ods. 6 ZP,
- n) na určení rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 9 ZP,
- o) pri vymedzení okruhu ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia - § 98 ods. 9 ZP,
- p) o určení hromadného čerpania dovolení z prevádzkových dôvodov - § 111 ods. 2 ZP,
- q) pri dojednaní mzdových podmienok v kolektívnej zmluve; týmto ustanovením nie je dotknuté právo zamestnávateľa tieto podmienky dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve - § 119 ods. 2 ZP,
- r) o zavedení a zmene noriem spotreby práce - § 133 ods. 3 ZP,
- s) o vymedzení závažných prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancovi prácu s nárokom na náhradu mzdy vo výške najmenej 60 % - § 142 ods. 4 ZP,
- t) na podrobnostiach zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku - § 134 ods. 11 ZP,
- u) o podmienkach uvoľnenia zástupcov zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne dohodnutých v kolektívnej zmluve - § 136 ods. 3 ZP,
- v) o podmienkach zodpovednosti zamestnávateľa za úschovu motorových vozidiel zamestnancov - § 151 ods. 3 ZP,
- z) o vymedzení okruhu zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť poistenie zvereneného predmetu pre prípad straty a zničenia a okruh zamestnancov, ktorým poistí zverенý predmet pre prípad straty a zničenia - § 185 ods. 3 ZP,

Pri uplatňovaní práva na spolurozhodovanie v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce ako formy účasti zamestnancov na utváraní pracovných podmienok bude dodržaný nasledovný postup:

- a) zamestnávateľ doručí odborovej organizácii písomnú žiadosť, v ktorej určí aký úkon resp. opatrenie navrhuje vykonať a požiada odborovú organizáciu o predloženie pripomienok

resp. návrhov. Zároveň požiada o spoločné rokovanie v predmetnej veci a navrhne termín stretnutia;

- b) odborová organizácia predloží v predmetnej veci zamestnávateľovi pripomienky resp. vlastné návrhy, a to do doby stanovenej Zákonníkom práce; zákonná lehota, od doručenia žiadosti zamestnávateľa spolu s potvrdením termínu spoločného rokovania; pokiaľ odborová organizácia k úkonu resp. opatreniu zamestnávateľa nemá žiadne pripomienky, písomne túto skutočnosť potvrdí, čo sa považuje za dosiahnutie dohody;
- c) uskutoční sa spoločné rokovanie zamestnávateľa a odborovej organizácie s cieľom prerokovať sporné otázky a dohodnúť sa na predmetnom úkone resp. opatrení;
- d) zamestnávateľ zrealizuje príslušný úkon resp. opatrenie vo veciach vyžadujúcich súhlas vtedy, ak obdrží písomný súhlas odborovej organizácie.

2. Právo na prerokovanie

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä v prípade, ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenie na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zamestnancov,
- f) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (doložka neplatnosti); povinnosťou odborovej organizácie je prerokovať výpoveď do 7 pracovných dní a okamžité skončenie do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa – ak nedôjde k prerokovaniu v tejto lehote, platí, že k prerokovaniu došlo - § 74 ZP,
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP,
- h) neospravedlnené zameškanie práce - § 144a ods. 6 ZP,
- i) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na 1 mesiac ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, za túto dobu patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej vo výške 60% jeho priemerného zárobku - 141a ZP,
- j) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP,

- k) organizácia práce v noci - § 98 ods. 6 ZP,
- l) pri úprave podmienok poskytovania stravy počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, umožnenie stravovania zamestnancov, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 3 - § 152 ods. 8 ZP,
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- n) zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP,
- o) uplatňovanie náhrady škody od zamestnanca (s výnimkou škody nepresahujúcej 50,00 €) - § 191 ods. 4 ZP,
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnanca v dôsledku jeho pracovného úrazu alebo choroby z povolania - § 198 ods. 2 ZP,
- q) návrhy na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 169 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona o štátnej službe),
- r) návrhy služobných predpisov (§ 169 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o štátnej službe),
- s) návrhy opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby (§ 169 ods. 1 písm. c) bod 1 zákona o štátnej službe),
- t) návrhy opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov (§ 169 ods. 1 písm. d) bod 1 zákona o štátnej službe).

Predmetom prerokovania s odborovou organizáciou s cieľom dosiahnuť dohodu sú:

- a) opatrenia v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov - § 29 ods. 2 ZP,
- b) hromadné prepúšťanie (najneskôr 1 mesiac pred prepúšťaním) - § 73 ods. 2 ZP,

3. Právo na kontrolu

Odborová organizácia má právo na kontrolu v týchto prípadoch:

- a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov kolektívnych zmlúv - § 239 ZP
- b) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (toto majú len odbory) - § 149 ZP

Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a sú oprávnení najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,

- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Dohoda o poskytovaní pracovného voľna s náhradou mzdy

uzatvorená v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce

Základná organizácia OZ MODERNÉ ODBORY AIOS Inšpektorát práce Bratislava

so sídlom: Za kasárňou 1, 832 64 Bratislava

IČO: 424141210013

zastúpená: výborom základnej organizácie, v mene ktorého koná predsedkyňa výboru
(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Inšpektorát práce Bratislava

sídlo: Za kasárňou 1, 832 64 Bratislava

zastúpený: Ing. Ivanom Kompasom, generálnym tajomníkom služobného úradu

(ďalej len „zamestnávateľ“)

Čl. 1

Predmet dohody

Táto dohoda upravuje poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy pre predsedu a členov VZO OZ MODERNÉ ODBORY AIOS Inšpektorát práce Bratislava

Čl. 2

(1) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne členom výboru základnej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce, t.j. v súhrne pre všetkých členov odborového výboru celkovo 20 minút na zamestnanca podľa výpočtu: 20 minút krát priemerný počet zamestnancov za predchádzajúci rok.

(2) Výkon funkcie v odborovom orgáne a činnosť odborovej organizácie zahŕňa na účely tejto kolektívnej zmluvy a § 240 ods. 3 Zákonník práce:

- a) účasť členov výboru na zasadnutiach a rokovaní výboru základnej organizácie vrátane mimoriadnych zasadnutí vyvolaných z podnetu zamestnávateľa,

- b) úkony spojené so zabezpečením činnosti odborovej organizácie vrátane účasti na zasadnutiach a rokovaní orgánov OZ AIOS,
- c) úkony spojené s kolektívnym vyjednávaním, ktorým je najmä príprava návrhu kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku, alebo vyhodnotenie plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
- d) zabezpečenie informovanosti členov a zamestnancov najmä o činnosti odborovej organizácie, o priebehu a výsledku kolektívneho vyjednávania a iných skutočnostiach týkajúcich sa zamestnancov a členov,
- e) zabezpečenie poradenstva a právnej pomoci pre svojich členov v pracovnoprávných vzťahoch,
- f) účasť na členskej schôdzi,
- g) preštudovanie materiálov a spracovanie podaní a žiadostí vo veciach, v ktorých sa odborová organizácia z vlastného podnetu obracia na zamestnávateľa vo veciach pracovných, mzdových podmienok, podmienok zamestnávania alebo v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(3) Činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa nie je výkonom odborovej funkcie, ale výkonom práce, za ktorý patrí mzda. Táto činnosť zahŕňa na účely § 240 ods. 1 Zákonníka práce:

- a) účasť zástupcov odborovej organizácie na kolektívnom vyjednávaní,
- b) účasť zástupcov odborovej organizácie na rokovaní so zamestnávateľom o skutočnostiach, ktoré sú podľa Zákonníka práce a iných všeobecne záväzných právnych predpisov predmetom spolurozhodovania, udelenia predchádzajúceho súhlasu, dohody, prerokovania alebo informovania,
- c) príprava na rokovanie vyvolané zamestnávateľom alebo po dohode s odborovou organizáciou, preštudovanie materiálov, podaní alebo dokumentov predložených zamestnávateľom, spracovanie pripomienok alebo zaujatie stanoviska k návrhom alebo žiadostiam predložených zamestnávateľom podľa Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávných predpisov,
- d) plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Čl. 3

Čerpanie pracovného voľna

(1) Termín, dôvod a okruh osôb, ktorých sa čerpanie pracovného voľna bude týkať oznámi odborová organizácia bezodkladne zamestnávateľovi pred jeho čerpaním. Na základe uvedeného oznámenia zamestnávateľ umožní jeho čerpanie.

(2) Predseda VZO odovzdá na personálne oddelenie rozdelenie poskytnutého voľna na jednotlivých členov VZO OZ MODERNÉ ODBORY AIOS.

Čl. 4

Peňažná náhrada za nevyčerpané voľno

(1) Ak zamestnávateľ na základe uvedeného oznámenia neumožní členovi výboru základnej organizácie čerpať požadované pracovného voľno v určenom rozsahu, poskytne za nevyčerpané pracovné voľno peňažnú náhradu v sume určenej ako násobok počtu nevyčerpaných hodín a priemerného hodinového zárobku. Priemerný hodinový zárobok sa určí ako priemer hodinových zárobkov členov výboru za posledný štvrtrok príslušného roka.

(2) Tieto prostriedky poskytuje zamestnávateľ na účet odborovej organizácie polročne (najneskôr v šiestom a dvanástom kalendárnom mesiaci roka).

(3) Peňažná náhrada za nevyčerpané hodiny bude prednostne použitá na zlepšenie podmienok výkonu odborovej organizácie u zamestnávateľa a na vzdelávanie a rozvoj jednotlivých schopností a zručností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kolektívneho vyjednávania, v pracovnoprávnej a mzdovej oblasti.

Čl. 5

Záverečné ustanovenia

(1) Táto dohoda sa uzatvára na dobu určitú do 31.12. 2021, pokiaľ sa neskôr nedohodne inak.

(2) Táto dohoda sa uzatvára podľa ustanovení Zákonníka práce v dvoch rovnopisoch, z ktorých po jednom vyhotovení obdrží každý z účastníkov.

(3) Túto dohodu je možné meniť alebo doplniť iba písomným a očíslovaným dodatkom k tejto dohode podpísaným obidvoma účastníkmi. Akékoľvek iné zmeny alebo doplnenia tejto dohody sú neplatné.

(4) Ak by sa jednotlivé ustanovenia tejto dohody stali neplatnými alebo by z určitých právnych dôvodov neboli vykonateľné, nedotýka sa táto skutočnosť platnosti a vykonateľnosti ostatných zmluvných ustanovení. Účastníci sa pre tento prípad dohodli, že predmetné ustanovenie bude nahradené platným ustanovením obsahovo čo najbližším pôvodnému ustanoveniu.

(5) Účastníci vyhlasujú, že si dohodu pozorne prečítali, neuzavreli ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok, že sú plne spôsobilí na právne úkony a že je im jej obsah jasný a zrozumiteľný.

V Bratislave, dňa 17.12. 2019

predsedkyňa VZO OZ MO AIOS

generálny tajomník služobného úradu

Inšpektorát práce Bratislava

