



V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z, o odmeňovaní niektorých
zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len "zákon o
odmeňovaní"),
§ 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a podľa zákona č. 2/1991 Zb.
o
kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
zmluvné strany

**Mestská časť Bratislava-Vrakuňa
zastúpená**

JUDr. Ing. Martinom Kurucom, starostom mestskej časti
(ďalej len „zamestnávateľ“)

**Základná odborová organizácia
zastúpená**

Mgr. Miroslavou Galajdovou, predsedníčkou ZO OZ SLOVES
(ďalej len „odborová organizácia“)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

PRE ZAMESTNANCOV MESTSKEJ ČASTI BRATISLAVA-VRAKUŇA

NA ROKY 2025 - 2026

I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

ČI.1

Zmluvné strany

Táto podniková kolektívna zmluva / ďalej len "kolektívna zmluva" / sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Mestskou časťou Bratislava-Vrakuňa a Základnou odborovou organizáciou pri mestskej časti Bratislava-Vrakuňa.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, vytvárať priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

ČI.2

Predmet kolektívnej zmluvy

1. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú žiadneho zo zamestnancov diskriminovať z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického a iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národu alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

3. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa (ďalej len "zamestnanec"), ktorí sú odmeňovaní 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 "zákon č. 553/2003 Z. z.") a na základe zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len "Zákonník práce").

ČI.3

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy

2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

Súčasne bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 ods. 8 Zákonníka práce.

3. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Členské schôdze odborovej organizácie sa uskutočnia minimálne jedenkrát ročne a to dve hodiny pred skončením pracovného času v nestránkových dňoch so zachovaním nároku na platené pracovné voľno s náhradou platu. Odborová organizácia bude vopred informovať zamestnávateľa o termíne schôdze.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

5. Za člena odborového zväzu sa záujemca prijíma na základe členskej prihlášky v súlade s č. 9 bod 9.1 Stanov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry. O prijatí za člena rozhoduje závodný výbor základnej organizácie, toto rozhodnutie podlieha schváleniu členskou schôdzou základnej organizácie.

6. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

II.

PRACOVNÉ PODMIENKY A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Čl. 4

Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ je povinný vytvárať pracovné podmienky, ktoré pracovníkom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a znalostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a zvyšovanie kvalifikácie a ktoré prispievajú k stálosti pracovnoprávných vzťahov.

2. V pracovnoprávných vzťahoch sa bude riadiť zásadou rovnakého zaobchádzania a bude dodržiavať ustanovenia zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon).

3. Zamestnávateľ zabezpečí pre rozvoj ľudského potenciálu efektívne využívanie zamestnancov ich rozmiestňovaním tak, aby boli využité ich znalosti, schopnosti a predpoklady ďalšieho rozvoja (preraďovanie) a prijímanie nových zamestnancov.

4. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

5. Pracovný čas a podmienky upravuje Pracovný poriadok mestskej časti Bratislava-Vrakuňa.

6. Organizačnú štruktúru miestneho úradu a náplne práce jednotlivých úsekov upravuje Organizačný poriadok Miestneho úradu Bratislava-Vrakuňa.

7. Zamestnávateľ so závodným výborom odborovej organizácie prerokuje každú zmenu, resp. vydanie nového organizačného a pracovného poriadku zamestnávateľa.

Čl.5

Pracovný režim

1. Čistý pracovný čas zamestnancov mestskej časti je 37,5 hodín týždenne.

2. Zamestnávateľ môže na základe dohody so zamestnancom zmeniť rozvrh, resp. dĺžku pracovného času zamestnanca v prípade, keď to vyžaduje jeho náplň práce alebo keď spĺňa podmienky Zákonníka práce.

3. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v súlade s Pracovným poriadkom.

4. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý spĺňa podmienky Zákonníka práce.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 4 mesiace pracovné voľno s náhradou platu v trvaní jedného dňa raz za štyri mesiace v kalendárnom roku (t. j. 3 x počas kalendárneho roku) – do 30.04., do 31.08. a do 31.12. daného roku z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. „sick day“) v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. O čerpanie takéhoto pracovného voľna je zamestnanec povinný požiadať najneskôr deň pred jeho čerpaním. Pri nevyčerpaní pracovného voľna počas daných štyroch mesiacov nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalších mesiacov kalendárneho roka.

6. Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

1.1. Zamestnávateľ umožní zvyšovanie osobného a odborného rozvoja zamestnancov, a to formou seminárov a školení.

1.2. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo udeľovať súhlas na zvyšovanie kvalifikácie formou stáže, jazykových kurzov a ďalšieho štúdia popri zamestnaní len v tom prípade, keď to vykonávaná činnosť a pracovné zaradenie zamestnanca vyžaduje. V prípade súhlasu zamestnávateľa so zvýšením kvalifikácie zamestnanca formou stáží, jazykových kurzov a ďalšieho štúdia popri zamestnaní, zamestnávateľ môže podľa vlastných finančných možností poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce:

a) zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorí dohodu o zvýšení kvalifikácie s podmienkou odpracovania 5 rokov pre mestskú časť po ukončení zvýšenia kvalifikácie v súlade s § 155 Zákonníka práce.

- b) v prípade, že zamestnanec z vlastnej vôle neodpracuje určenú dobu dohodnutú v uzatvorenej dohode, uhradí zamestnávateľovi náklady súvisiace so štúdiom pred ukončením pracovného pomeru.
- 1.3. Kurzy a návštevy vzdelávacích inštitúcií počas pracovnej doby sa podmieňujú potrebou využitia v pracovnom zaradení a podliehajú predchádzajúcemu súhlasu prednostu Miestneho úradu mestskej časti Bratislava-Vrakuňa.

Čl.5

Platové podmienky

1.Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

2.Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu plat. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Plat a náhrada piatu sú splatné v mesačných intervaloch najneskôr k 10-temu dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

3.Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

4.Odmeňovanie zamestnancov niektorých úsekov napr. VPS, opatrovateľky, upratovačky a iní, podľa rozhodnutia starostu, je stanovené Zákonníkom práce.

Čl.6

Skončenie pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, a to vo výške troch funkčných platov, ak jeho pracovný pomer trval viac ako 5 rokov. Ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval viac ako desať rokov, patrí mu odchodné vo výške päť funkčných platov.

3.Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí mali uzatvorenú poslednú pracovnú zmluvu minimálne 5 rokov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea:

- a) 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu,
- b) 60 rokov veku vo výške dvoch funkčných platov.

III.

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti tvorí zamestnávateľ v bežnom roku sociálny fond podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ bude odvádzať do fondu prídely, ktorý je tvorený;
 - a) povinný prídely vo výške 1 %,
 - b) ďalší prídely vo výške 0,5%, a to zo základu v zmysle § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.
3. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v termíne do 15.03. príslušného kalendárneho roka.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v termíne do 28.02. príslušného kalendárneho roka písomne informovať závodný výbor o rozpočte sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a v termíne do 15.03. príslušného kalendárneho roka predloží písomnú správu o využívaní sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok.
5. Čerpanie, tvorbu a nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom.

3.1. Stravovanie zamestnancov

5.1.1 Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom v pracovnom pomere s pracovným časom dlhším ako 4,5 hodiny denne finančný príspevok na stravovanie (aj počas dovolenky, prekážok v práci, počas pracovných dní prvých 10 dní PN a počas pracovných dní prvých 10 dní OČR).

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie v pracovnom pomere s pracovným časom dlhším ako 4,5 hodiny denne ,aj počas dovolenky, prekážok v práci a počas pracovných dní v období prvých 10 dní práceneschopnosti a počas pracovných dní prvých 10 dní ošetrovania člena rodiny.

5.1.2 Medzi okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie patrí aj starosta, zástupca starostu mestskej časti a hlavný kontrolór.

5.1.3 Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu bude všetkým zamestnancom poskytnutý vo výške 0,80 € z celkovej sumy finančného príspevku.

3.2. Príspevky na zdravotnú starostlivosť a na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Výška príspevku je maximálne 100,- € jedenkrát za rok na jedného zamestnanca a je obmedzená schváleným rozpočtom sociálneho fondu na príslušný rok. Poskytuje sa zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval viac ako rok, po predložení písomnej žiadosti a dokladu o zaplatení.

3.3. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

3.3.1. Zamestnávateľ vytvára pracovné podmienky zaisťujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.

3.3.2. Zamestnávateľ bude dodržiavať záväzky v oblasti BOZP vyplývajúce z právnych predpisov.

- 3.3.3. Zamestnávateľ má právo kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa.
- 3.3.4. Zamestnávateľ umožní závodnému výboru základnej organizácie a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
- 3.3.5. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spolu s uvedením pracoviska, kde pracujú.
- 3.3.6. Členovia závodného výboru základnej organizácie budú neodkladne informovaní o všetkých pracovných úrazoch zamestnancov, o začatých kontrolách orgánov štátnej správy, príslušných na kontrolu dodržiavania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj o prípadných zistených nedostatkoch z kontrol týchto orgánov, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť práce v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 3.3.7. Spôsob a rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom zamestnávateľ prerokuje so základnou organizáciou a so zamestnancom bez zbytočného odkladu.
- 3.3.8. Zamestnávateľ rešpektuje právo základnej organizácie a jej orgánov na výkon kontroly dodržiavania právnych noriem a predpisov v oblasti bezpečnosti a hygieny práce a pracovného prostredia v súlade so Zákonníkom práce a inými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- 3.3.9. V prípade extrémnych klimatických podmienok na pracoviskách môže zamestnávateľ pristúpiť k úprave pracovného času zamestnancov podľa konkrétnych podmienok na jednotlivých pracoviskách.

IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- 1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2026.
- 2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma stranami a **účinnosť dňom 01.01.2025** a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v čase jej platnosti a účinnosti.
- 3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
- 4. V súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný oboznámiť každého novoprijatého zamestnanca s Kolektívnou zmluvou.
- 5. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
- 6. Zmluvné strany sú povinné najmenej 30 dní pred skončením platnosti existujúcej Kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzatvorení novej zmluvy na ďalšie obdobie.

7. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.
8. Ak sa zmluvné strany pred ukončením doby platnosti tejto kolektívnej zmluvy nedohodnú na uzatvorení novej kolektívnej zmluvy, predlžuje sa platnosť tejto kolektívnej zmluvy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
9. Zmluvné strany sa zaväzujú spolupôsobiť pri spoločných rokovaníach na tvorbe kolektívnej zmluvy, resp. pri jej zmenách, dodatkoch, pričom svoje podnetné návrhy budú podávať s písomným odôvodnením.
10. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy nastanú také zmeny právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých jej ustanovení, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne dohodnúť v súlade s právnymi predpismi novelizáciu príslušných ustanovení kolektívnej zmluvy tak, aby sa zároveň zachoval zámer sledovaný pôvodným ustanovením.
11. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.



JUDr. Ing. Martin Kuruc
starosta



Mgr. Miroslava Galajdová
predsedníčka závodného výboru

V Bratislave dňa 19.12.2024