

# **Kolektívna zmluva**

**ÚRADU ŽILINSKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA**

**rok 2012**

**zmluvné strany**

**Úrad Žilinského samosprávneho kraja, zastúpený predsedom Žilinského samosprávneho kraja Ing. Jurajom Blanárom**

**a**

**Základná organizácia Všeobecného slobodného odborového zväzu pri Úrade Žilinského samosprávneho kraja (ďalej len „ZO VSOZ“), zastúpená predsedníčkou ZO VSOZ pri ŽSK Darinou Bugáňovou**

**uzatvárajú**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**na rok 2012**

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 VSOZ a členov výboru ZO VSOZ (ďalej VZO VSOZ) ako zástupcov zamestnancov Úradu Žilinského samosprávneho kraja v kolektívnom vyjednaní. Uznáva práva ZO VSOZ vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto KZ, vrátane

slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania. Pre činnosť ZO VSOZ bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky.

### **Článok 5**

Zamestnávateľ bude ZO VSOZ informovať a so ZO VSOZ 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 VSOZ 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 VSOZ prebiehali v priestoroch úradu.

### **Článok 10**

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

### **Článok 11**

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcov VZO VSOZ na poradu vedenia ŽSK v prípade, že budú prerokované otázky súvisiace s KZ.

## **Článok 12**

ZO VSOZ 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.

## **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 odborej 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 zamestnancom 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 11, 12 a 13 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 prehĺbovania 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 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 1.1.2012 trvá aspoň 6 mesiacov a zároveň menej ako 12 mesiacov,
  - b) štyroch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1.1.2012 trvá 12 mesiacov a viac.
2. Ak zamestnancovi nevznikne nárok na pracovné voľno podľa bodu 1 tohto článku a má u zamestnávateľa dohodnutý pracovný pomer na dobu neurčitú, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku nad rozsah stanovený Zákonníkom práce.
3. Pracovné voľno podľa bodov 1 a 2 tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného formou dohodnutou s organizačným odborom. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku.

### **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.

## Časť IV

### MZDOVÉ PODMIENKY

---

#### Článok 22

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 základná mzda zamestnancov Žilinského samosprávneho kraja sa zvýšia k 1. aprílu 2012 v priemere za zamestnancov o 3%.

#### Článok 23

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

#### Článok 24

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom mzdové zvýhodnenia ustanovené touto kolektívnou zmluvou nasledovne:

1. mzdové zvýhodnenie za hodinu práce nadčas vo výške 30 % 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 30 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca.

#### Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:

- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 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 26

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.

### SOCIÁLNY PROGRAM A SOCIÁLNY FOND

---

#### Článok 27

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

1. povinným prídelom 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
2. ďalším prídelom vo výške 0,40 % zo súhrnu hrubých (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

#### Článok 28

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 29

Zamestnávateľ sa s OZ VSOZ dohodol, že zamestnancom zo sociálneho fondu budú poskytované nasledovné finančné plnenia:

1. Pre zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou poskytovania stravovacích poukážok, ktoré možno využiť aj v stravovacom zariadení v priestoroch Úradu ŽSK. Cena stravovacej poukážky od 1. februára 2012 je 3,50 € (prípadné zmeny sa budú riešiť samostatným dodatkom KZ). Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 7 písm. c) Zákonníka práce rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým bude zabezpečovať stravovanie formou poskytovania stravovacích poukážok o predsedu a podpredsedov Žilinského samosprávneho kraja.

V zmysle cenovej kalkulácie cena stravovacej poukážky pozostáva z :

- príspevku za zamestnávateľa 1,93 €
- príspevku zo sociálneho fondu 0,57 €
- príspevok zamestnanca 1,00 €

Zamestnanec má nárok na stravovaciu poukážku na každý odpracovaný deň, vrátane prekážok v práci § 141 ods. 2 Zákonníka práce, pokiaľ nemal v príslušnom dni vyúčtovanie stravného v rámci cestovného príkazu.

2. Jednorazový príspevok zo sociálneho fondu pri narodení dieťaťa vo výške 75 € po predložení rodného listu dieťaťa.



3. Finančný príspevok zo sociálneho fondu pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca:
  - práceneschopnosť nad 3 mesiace – príspevok 67 € jednorázovo,
  - práceneschopnosť nad 6 mesiacov – 100 € jednorázovo,
  - práceneschopnosť nad 9 mesiacov – 133 € jednorázovo.
4. Jednorazový príspevok zo sociálneho fondu pri úmrtí:
  - zamestnanca ŽSK vo výške 166 €,
  - rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) zamestnanca vo výške 166 €.
5. 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 VSOZ) 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 30

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 31

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

## Článok 32

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

## Časť VI.

### ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

---

## Článok 33

Táto KZ sa uzatvára na obdobie od 1.1.2012 do 31.12.2012 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 34

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

## Článok 35

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

## Článok 36

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

V Žiline dňa 25. januára 2012

Za zamestnávateľa:

Za ZO VSOZ:

pečiatka ŽSK

.....  
Ing. Juraj Blanár v. r.

.....  
Darina Bugáňová v. r.