

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na roky 2019 - 2020**

uzavretá medzi

**Zamestnávateľom REGIONÁLNY ÚRAD VEREJNÉHO
ZDRAVOTNÍCTVA so sídlom v ROŽŇAVE ,
Špitálska 3, 048 01 Rožňava,**

**MUDr. Ľubomírou Chromčíkovou
regionálnou hygieničkou, vedúcou služobného úradu
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

na jednej strane

a

**Základnou odborovou organizáciou pri
Regionálnom úrade verejného zdravotníctva so sídlom v Rožňave, Špitálska 3,
048 01 Rožňava,**

zastúpenou Gabrielou Toporovou, predsedníčkou odborovej organizácie

na druhej strane

ČASŤ I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Táto Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „odborovou organizáciou“), v súlade platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

Zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ich právnych nástupcov a všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa a všetkých štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v štátnozamestnaneckom pomere u zamestnávateľa.

Článok 3

Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú spolu prerokovávať pripravené opatrenia a zámery, ktoré sa budú týkať záujmov druhej strany.

ČASŤ II.

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI

Článok 4

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácii na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Súčasne podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu bežné kancelárske potreby a prístup k telefónnej, resp. faxovej linke, internetovému spojeniu, tlačiarňi a rozmnožovacej technike.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom mohla zverejňovať výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.

Článok 5

Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie bude uskutočňovaná v súlade so zákonom č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019 a 2020, v súlade so zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonníkom práce (ďalej len „ZP“), s 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 na roky 2019 a 2020, so všeobecne záväznými právnymi predpismi a s touto kolektívnou zmluvou.

Článok 6

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborovej organizácie na porady vedenia organizácie. Vedenie zamestnávateľa sa bude podľa potreby stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „Výbor ZO“) s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 7

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136 ods. 1 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Článok 8

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Článok 9

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečením úloh zamestnávateľa resp. základnej odborovej organizácie.

Článok 11

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy (platu) zamestnancov – členov odborovej organizácie finančnú čiastku vo výške 1% ich čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu, ktorý mu zamestnanci nahlásia, najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy. Súhlas zamestnancov so zrážkami zo mzdy v súlade s § 131 ods. 3 ZP, zabezpečia odbory.

Časť III.

SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Článok 12

Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie

Článok 13

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

2. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:

- § 39 ods. 2 ZP, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,

Zamestnávateľ vydá služobný predpis o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci len po dohode s odborovou organizáciou.

- § 86 ods. 1 ZP, rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

Zamestnávateľ o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhodne až po prerokovaní s odborovou organizáciou.

- § 87 ods. 1, 2 ZP, nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

- Zamestnávateľ o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhodne až po prerokovaní s odborovou organizáciou.
- § 88 ods. 1 ZP, pružný pracovný čas.

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou zaviedol od 1.1.2009 pružný pracovný čas. Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Tento základný pracovný čas je určený od 8 – 14 hod..

Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas. Časový úsek voliteľného pracovného času je stanovený od 6⁰⁰ hod. do 17⁰⁰ hod.

Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom /t.j. 7,5 hod/. V zmysle § 88 ods. 5 RÚVZ uplatňuje pružné štvortýždňové pracovné obdobie, pričom zamestnanec je povinný odpracovať stanovený mesačný fond pracovného času.

Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny. (7.00 – 15.00 hod.) § 89 ZP.

- Na základe žiadosti zamestnanca (potvrdený dovolenkový lístok vedúcim pracovníkom), ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ môže poskytnúť jedenkrát mesačne pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa.
- Zamestnávateľ môže povoliť zamestnancom výnimočne čerpať neplatené voľno (NV) v rozsahu maximálne 2 kalendárnych mesiacov za rok bez toho, aby bol so zamestnancom rozviazaný pracovný pomer. Zamestnanec je povinný uhradiť za obdobie čerpania NV odvody do zdravotnej poisťovne. Neplatené voľno sa poskytne po vyčerpaní riadnej dovolenky. Zamestnanec uvedie dôvod, pre ktorý chce čerpať NV.

- § 91 ods. 2 ZP, podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje zamestnancom v trvaní 30 minút vo forme obedňajšej prestávky.

- § 97 ods. 6 a 9 ZP, práca nadčas

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pracovnom období.

- § 111 ods. 1 ZP, určenie plánu dovolení na príslušný rok

Čerpanie dovolenky určí zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov.

- § 136 ods. 3 ZP, uvoľnenie na výkon odborovej funkcie
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon odborovej funkcie.

- § 141 ods. 2,3 ZP, poskytnutie voľna pri dôležitých osobných prekážkach v práci
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v súlade s ustanovením § 141 ZP

- § 143 ZP prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prekážkach v práci v rozsahu a z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 pri uplatnení pružného pracovného času pracovné voľno. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas. Tento čas sa posudzuje ako výkon práce zamestnanca. V prípadoch podľa § 141 ods. 2 písm. a) a c), ktorých trvanie je celý deň sa ustanovuje presná dĺžka nevyhnutne potrebného času na 7,5 hod..

- § 240 ods. 6,7,8 ZP, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany.
Členovi príslušného odborového orgánu, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.
Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je skončenie pracovného pomeru z tohoto dôvodu neplatné, pokiaľ súd v spore podľa § 77 – 80 nerozhodne inak.

3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok (§ 12 zákona č. 552/2003 Z.z.) a služobný poriadok (§ 109 zákona o štátnej službe) len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu, alebo doplnenie platného pracovného poriadku.

4. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom resp. služobným poriadkom oboznámený. Pracovný aj služobný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 14 Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä otázky:
a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok 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) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- § 29 ods. 1,2 ZP, opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Ak dôjde k prechodu práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 177 až § 179 zákona o štátnej službe a prechodu práv z pracovnoprávných vzťahov podľa § 29 ZP, je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred tým písomne informovať odborový orgán.

Zamestnávateľ je povinný, s cieľom dosiahnuť dohodu, najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov zamestnávateľa, prerokovať tieto opatrenia s odborovou organizáciou

- § 73 ods. 2 ZP, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu

Zamestnávateľ je povinný, s cieľom dosiahnuť dohodu, najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s odborovou organizáciou opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť.

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky potrebné informácie a písomne informuje najmä o:

- Dôvodoch hromadného prepúšťania
- Celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
- Dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- Kritériách na výber zamestnancov s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- § 86 ods. 1 ZP, rovnomernom rozvrhnutí pracovného času,
- § 88 ods. 1 ZP, pružnom pracovnom čase,
- § 94 ods. 2 ZP, nariadení práce v dňoch pracovného pokoja,
- § 152 ods. 8 ZP, podmienkach stravovania,
- § 153 ZP, opatreniach zameraných na starostlivosť o zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov,
- § 159 ods. 4 ZP, opatreniach na vytváranie podmienok zamestnania zdravotne postihnutých zamestnancov,
- § 191 ods. 4 ZP, náhrade škody spôsobenej zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50.- €
- § 198 ods.2 ZP, rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania.

Článok 15 **Informovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- § 29 ods. 1 ZP, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
- § 47 ods. 4 ZP, novouzatvorené pracovné pomery,
- § 73 ods. 4 ZP, výsledky prerokovania hromadného prepúšťania,

Článok 16 **Kontrolná činnosť**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy alebo z dohody podľa § 233a, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a tejto kolektívnej zmluvy.

2. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať svojho zamestnávateľa najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonajú.

3. Odborová organizácia môže pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať uplatnenie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívne vyjednávanie rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej strane. Druhá strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV.

ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 18

1. Zamestnávateľ jeden mesiac vopred prerokuje s odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 19

1. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.
2. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer, s výnimkou štátnych zamestnancov, ktorých miesta sa obsadzujú výberovým konaním.

Článok 20

Zamestnávateľ prostredníctvom Osobného úradu oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o

zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 21

2. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

3. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov odborovej organizácie zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 22

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **výpoved'ou**, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. celkove:

a/ v sume dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d/ päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **dohodou**, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. celkove:

a/ v sume dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d/ päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e/ šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodov uvedených v § 75 odsek 1 písm. a) alebo b) zákona o štátnej službe, odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 zákona o štátnej službe v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. celkove:

a/ v sume trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,

b/ v sume štvornásobku funkčného platu zamestnanca, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c/ v sume päťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov.

Článok 23

Týždenný služobný čas štátnych zamestnancov a pracovný čas zamestnancov je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Článok 24

Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Zamestnávateľ sa v tejto kolektívnej zmluve zaväzuje, že bude plniť všetky ustanovenia o dovolenke v súlade so ZP.

Časť V.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 25

Odmeňovanie zamestnancov v štátnej službe je upravené zákonom č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov. Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme upravuje Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. V KZ nie je možné upraviť odmeňovanie zamestnancov nad rámec citovaných zákonov. Kritériá pre pohyblivé zložky platu sú upresňované v príslušných smerniciach resp. služobných predpisoch. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 14. – tého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 26

Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10% a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10%.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2019.

Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 sa pre zdravotníckeho zamestnanca upraví v súlade s listom MZ SR č. S13897-2018-OÚ-1, zo dňa 07.12.2018.

Článok 27

Zamestnávateľ môže poskytovať odmenu štátnym zamestnancom za podmienok stanovených v § 142 zákona o štátnej službe.

Zamestnávateľ môže poskytovať odmenu zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme za podmienok ustanovených v § 20 zákona č. 553/2003 Z.z..

Článok 28

Minimálnu výšku odmien, ktorú dostanú štátni zamestnanci podľa § 142 ods. 1 písm. d) zák. č. 55/2017 Z.z. alebo zamestnanci podľa § 20 ods.1 písm. c) zák. č. 553/2003 Z.z. za pracovné zásluhy je pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku ustanovená tak, aby zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľov pôsobiacich v oblasti ochrany zdravia ľudí alebo verejného zdravotníctva trval viac ako:

- 5 rokov dostal 50% jeho funkčného platu
- 10 rokov dostal 70% jeho funkčného platu
- 15 rokov dostal 100% jeho funkčného platu

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zvyšuje

- a) na 50% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca za prevé tri dni pracovnej neschopnosti,
- b) na 70% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca za ďalšie dni, najviac 7 dní pracovnej neschopnosti.

Štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného pre výkon práce a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí príplatok k náhrade príjmu vo výške rozdielu medzi funkčným platom alebo platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti a povinného sociálneho a zdravotného poistného a poskytnutou náhradou príjmu. Príplatok k náhrade príjmu sa poskytuje najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne bezpríspevkovým darcom a iného biologického materiálu pracovné voľno s náhradou funkčného platu v čase od 7.30 hod. do 15.30 hod. na deň, v ktorom došlo k bezpríspevkovému odberu krvi alebo iného biologického materiálu.

Článok 30

Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru, po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Časť VI.

VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 31

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.

Článok 32

1. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch organizovaných RÚVZ Rožňava, RÚVZ v SR, ÚVZ SR, seminárov a školení organizovaných akreditovanými odbornými inštitúciami s prihliadnutím na finančné možnosti organizácie. Podmienky účasti zamestnancov budú upresnené v príslušnom predpise.

2. Zamestnávateľ za účelom udržiavania a zvyšovania odborných vedomostí zamestnancov vyčlení v rozpočte organizácie finančné prostriedky určené na účasť na odborných seminároch a na zakúpenie odbornej literatúry.

Na zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania štátnych zamestnancov služobný úrad vyčlení finančné prostriedky na úhradu priamych nákladov najmenej vo výške 0,5 % vypočítaného z objemu súčtu tarifných plátov priznaných štátnym zamestnancom služobného úradu k 31. decembru pred dvoch kalendárnych rokov.

3. Zamestnávateľ môže zamestnancom za sústavné vzdelávanie priznať odmenu na návrh vedúceho zamestnanca príslušného oddelenia.

Časť VII.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 33

Sociálny fond

a) Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

b) Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn :

ba) povinného prídeltu 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a

bb) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1

bc) zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku

c) Sociálny fond je tvorený a používaný podľa Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutých medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou na základe rozpočtu SF na rok 2019, ktorý tvorí prílohu KZ.

Článok 34

Použitie sociálneho fondu

1. Stravovanie zamestnancov

a) Zamestnávateľ prispieva štátnym zamestnancom a zamestnancom pracujúcim vo verejnom záujme na stravovanie vo výške najmenej 65 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov) v prípade zamestnanca pracujúceho vo verejnom záujme a najviac 65 % v prípade štátneho zamestnanca.

b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie za každý pracovný deň v roku, okrem pracovného dňa:

- za ktorý sa zamestnancovi poskytuje náhrada podľa zákona o cestovných náhradách
- počas ktorého čerpá zamestnanec pracovné voľno resp. služobné voľno na zvyšovanie kvalifikácie.

c) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie len svojim zamestnancom. Ďalším fyzickým osobám, napr. bývalým zamestnancom alebo dôchodcom, s ktorými nemá uzavretú pracovnú dohodu, sa stravovanie neposkytuje.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou poskytne zamestnávateľ príspevok na dopravu vo výške do 20% zo skutočne vynaložených výdavkov po predložení jedného cestovného lístka (do zamestnania a späť) a na základe počtu odpracovaných dní v mesiaci. Príspevok poskytne zamestnávateľ 1x štvrťročne v termíne určenom na výplatu mzdy.

3. Ďalší príspevok zo SF pre zamestnancov RÚVZ – nepeňažné plnenie – nákup darčkových poukazov resp. ďalšie možnosti čerpania budú upresňované aktuálne dodatkom ku KZ.

4. Zamestnávateľ, v spolupráci s odborovou organizáciou RÚVZ podľa konkrétnych podmienok a možností zorganizuje športové a kultúrne akcie, súťaže a ďalšie akcie na oddych a regeneráciu.

Časť VIII.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 35

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia je povinný postupovať v zmysle ZP a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých

zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 36

Zamestnávateľ v súlade so zákonom o BOZP bude vykonávať analýzu pracovných podmienok, zhodnotí nebezpečenstvá vyplývajúce z pracovného procesu a s výsledkami hodnotenia oboznámi svojich zamestnancov.

Článok 37

1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov, vymenúva jedného zamestnanca, alebo viac zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení zákona č. 124 /2006 Z.z. o BOZP.

2) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon ich funkcie.

3) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

Článok 38

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotia minimálne:

- 2 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhu na opatrenia, pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach
- 1 krát za rok podmienky práce v súlade so zákonnými ustanoveniami po ukončení previerok BOZP,
- 1 krát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov, v rámci čoho musí zamestnávateľ:

1. Bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu.

2. Poskytovať umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky.

Článok 39

Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre zamestnancov s ohľadom na špecifické riziká.

Článok 40

Zamestnávateľ je povinný prostredníctvom oprávnenej organizácie resp. fyzickej osoby pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP tak, aby ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak (napr.vodič). Zamestnávateľ spracuje písomný predpis pre organizovanie oboznamovania a overovania znalostí z predpisov BOZP.

Článok 41

1. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.
2. Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy je potrebné nahlásiť ihneď aj na SOZ ZaSS.

Článok 42

Pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania podľa § 198 ZP a následne zamestnávateľ bude postupovať podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o Sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Článok 43

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP.

Článok 44

1. Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP.
2. Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na :
 - stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - vybavovanie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,

- vyšetovanie príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania: dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
- vyžiadanie informácií od zamestnávateľa o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov

Časť IX.

PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIE

Článok 45

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 46

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.

3. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.

4. Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

5) Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán. Označujú sa ako „Doplnok ku KZ na rok uzatvorenej dňa“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 47

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený a následne k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre odborovú organizáciu v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.

Článok 48

1. Závazky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odborová organizácia sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 49

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2019 a 2020, nadobúda účinnosť 01.01.2019 a končí 31.12.2020.

Článok 50

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jedno originálne vyhotovenie KZ.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rožňave dňa : 31.12.2018

MUDr. Lubomíra Chromčíková
regionálna hygienička – vedúca služobného úradu-
RÚVZ so sídlom v Rožňave,
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Gabriela Toporová
predseda odborovej organizácie