

Kolektívna zmluva na rok 2014

uzatvorená medzi :

Zamestnávateľom
Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom vo Veľkom Krtíši, Banícka č.5,
990 01 Veľký Krtíš
zastúpeným jej regionálnou hygieničkou, vedúcou služobného úradu
RÚVZ Veľký Krtíš
MUDr. Slávkou Ďurišovou
na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou
Slovenského odborového, zväzu pracovníkov v zdravotníctve a sociálnych služieb
pri RÚVZ , Banícka č. 5, 990 01 Veľký Krtíš ,
zastúpenou
Ladislavom Hívešom predsedom ZO ŠOZ ZaSS pri RÚVZ vo Veľkom Krtíši
na druhej strane

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnávania všetkých zamestnancov v podmienkach zamestnávateľa a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

Článok 2

Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 3

- a) Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú vzájomné vzťahy zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy, odmeňovanie a sociálna oblasť.
- b) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov.
- c) Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- d) Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného roka. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť najskôr deň po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

Článok 4

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 5

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej odborovej organizácie.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 6

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

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. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne miestnosť, priestory pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť. Telefón, rozmnožovacia technika a potrebný materiál pre potreby konania členských schôdzí bude tiež poskytnutý bezplatne.

Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že služobný úrad zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej odborovej organizácie 1 % z čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok v súlade so Stanovami zväzu, na základe predchádzajúceho súhlasu členov. Takto získané členské príspevky služobný úrad poukáže na účet ZO najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy, a 1 x mesačne predloží predsedovi ZO menný zoznam týchto zrážok.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmeny súvisiace s pracovným, ekonomickým a sociálnym postavením zamestnancov prerokuje so zástupcami odborovej organizácie.

Článok 11

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi predseda odborovej organizácie zamestnávateľovi 5 dní pred jej uskutočnením.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 12

Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ hodiny týždenne. V záujme zvýšenia efektívnosti práce zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom zaviedol pružnú pracovnú dobu (rovnomé rozvrhnutie pracovného času) s týmito podmienkami :

- mesačný fond pracovného času je nutné dodržať,
- neplatená prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje zamestnancom v trvaní 30 min,
- na pracovisku musí byť každý pracovník prítomný v čase od 7.30 hod. do 14.00 hod.
- na pracovisku sa môže každý pracovník zdržiavať v čase od 6.00 do 16.30 hod.

Pre efektívnosť práce na RÚVZ môže zamestnávateľ udeliť výnimku zamestnancom z týchto podmienok iba po prerokovaní so zástupcom ZO. Výnimku udeľuje zamestnávateľ písomnou formou.

Článok 13

U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas ako pružné mesačné pracovné obdobie, ktorého podmienky uplatňovania sú upravené v pracovnom poriadku.

Článok 14

Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 15

Platové tarify štátnych zamestnancov podľa prílohy 3 k zákonu o štátnej službe v znení nariadenia vlády SR č. 550/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov sa o 1. januára 2014 zvýšia o 16 eur.

Od 1. januára 2014 sa stupnice taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré tvoria prílohy č. 3 a 4 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia o 16 eur.

Článok 16

Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi odstupné v súlade s § 53 zákona o štátnej službe. U zamestnancov, ktorých štátnozamestnanecký pomer trval najmenej dvadsať rokov, vyplatí odstupné zvýšené o jeden posledne priznaný funkčný plat.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme s ktorým skončí pracovný pomer podľa Zákonníka práce z dôvodov uvedených § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v zmysle zákonníka práce ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov zvýšené o jeden posledne priznaný funkčný plat a v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

Článok 17

Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jeho funkčného platu.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 18

Na žiadosť zamestnanca starajúceho sa o dieťa do 15 rokov, môže mu zamestnávateľ pri vyčerpanej dovolenke na jeho žiadosť poskytnúť 1 deň mesačne voľno bez náhrady mzdy v rozsahu pracovného dňa.

ČASŤ IV.

Odmeňovanie

Článok 19

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca odmeňovaného podľa zákona o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 20

- a) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite aspoň 3 roky
- b) Zamestnancom možno poskytnúť odmenu v roku 2014 podľa posúdenia a vo výške, v akej na to budú postačujúce finančné prostriedky.
- c) Pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi vo verejnom záujme môže poskytnúť odmenu až do výšky trojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca po posúdení v závislosti od doby trvania pracovného pomeru.

ČASŤ V.

Sociálna oblasť

Článok 21

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu. Táto náhrada príjmu platí do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 22

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov formou poskytnutia stravných lístkov.

Článok 23

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa platných právnych predpisov, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa Smernice pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 24

Sociálny fond bude tvorený a používaný, podľa Smernice pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu rozhoduje štatutárny zástupca zamestnávateľa a štatutárny zástupca odborovej organizácie.

Článok 25

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
- c) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom vo verejnom záujme.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne výboru odborovej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

ČASŤ VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 27

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2014.

Článok 28

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, najskôr však 1. januára 2014.

Článok 29

Na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán môže dôjsť po vzájomnej dohode ku zmene obsahu kolektívnej zmluvy, vzhľadom na nové právne úpravy individuálnych a kolektívnych vzťahov v

priebehu rok 2014. 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.

Článok 30

Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako "Dodatok ku KZ na daný rok, ... uzatvorený dňa... a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené".

Článok 31

Nesplnené nároky, ktoré vznikajú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa riešia prostredníctvom sprostredkovateľa a rozhodcu (§ 10-14 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Článok 32

Kolektívna zmluva a jej zmeny sa uzatvárajú písomne. Všetky zmeny, doplnky a smernice tvoria súčasť tejto KZ.

Článok 33

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach. Každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Vo Veľkom Krtísi, dňa 31.12.2013

.....
za odborovú organizáciu

Ladislav Híveš

predseda základnej odborovej organizácie

.....
za RÚVZ

MUDr. Slávka Ďurišová

vedúca služobného úradu