

VZOROVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme
odmeňovaných 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 a štátnych zamestnancov podľa zákona č. 400/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov

v regionálnych úradoch verejného zdravotníctva



Február 2014

OBSAH

Časť I. Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1 – 4	5
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	5
Článok 5 – 7	5
Článok 8 – 11	6
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a ZO v pracovnoprávných vzťahoch	6
Článok 12	6
Článok 13 Spolurozhodovanie	7
Článok 14 Prerokovanie	7
Článok 15 Informovanie	8
Článok 16 Kontrolná činnosť	9
Článok 17 Kolektívne vyjednávanie	9
Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	10
Článok 18 - 21	10
Článok 22 Pracovný pomer	11
Článok 23 Pracovný a služobný čas	11
Článok 24 Dovoľenka	11
Článok 25 Pracovné voľno a služobné voľno	12
Článok 26 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	13
Článok 27 Prechod práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru	14
Článok 28 Odstupné	14
Článok 29 Odchodné	15
Článok 30 Organizačné zmeny	15
Časť V. Odmeňovanie zamestnancov	16
Článok 31	16
Článok 32 Tarifný plat	16
Článok 33 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe	16
Článok 34 Príplatok za riadenie	16
Článok 35 Osobný príplatok	16
Článok 36 Platová kompenzácia za sťažené vykonávanie štátnej služby	17
Článok 37 Odmena poskytovaná zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme	17
Článok 38 Odmena poskytovaná štátnemu zamestnancovi	18
Článok 39 Kreditový príplatok pri výkone práce vo verejnom záujme	18
Článok 40 Ďalšie zložky platu zamestnanca	18
Článok 41 Ďalšie zložky platu štátneho zamestnanca	18
Časť VI. Sociálna oblasť	19
Článok 42 Vzdelávanie	19
Článok 43 Stravovanie	19
Článok 44 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	20
Článok 45 Sociálny fond	20
Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	20
Článok 46	20
Článok 47	21
Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	21
Článok 48	21
Časť IX. Záverečné ustanovenia	21
Článok 49	21

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a § 119 ods. 3 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
org.č.0113-20504 Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Senici, Kolónia 557, 905 01
Senica zastúpená Mgr. Emíliou Halabrinovou, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Senici pre územný obvod
okresov Senica a Skalica, Kolónia 557, 905 01 Senica zastúpený Ing. Ondrejom Máčalkom,
regionálnym hygienikom a vedúcim služobného úradu (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA ROK 2014

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú podľa § 21 zákona NR SR č. 578/2003 Z. z. s pôsobnosťou pre územný obvod okresov Senica a Skalica. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie regionálneho hygienika ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom 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.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 400/2009 Z. z.), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS pre verejnú službu“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2014 v štátnej službe (ďalej len „KZVS v štátnej službe“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 13 ods. 4 a 7, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 32 až 41, § 49 ods. 1 až 3 a 5, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 60, § 61 ods. 1, 2 a 4, § 63 ods. 4 až 6, § 64 ods. 1 a 2, § 67, § 69, § 70, § 72, § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 76 ods. 3, 4 a 6, § 77 až 80, § 84 ods. 3 a 4, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 96a, § 96b, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102, § 104, § 104a, § 105 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142, § 143, § 144, § 144a, § 145 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 8, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 230 až 236 a § 240 Zákonníka práce.
3. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) všetkých zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere,
 - d) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri RUVZ so sídlom v Senici spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne

neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1% jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech účtu odborovej organizácie. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí odborová organizácia.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s odborovou organizáciou prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

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 zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.) a služobného poriadku (§ 75 zákona č. 400/2009 Z. z.),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 7, 9 a 11 ZP),
 - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 - n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
 - o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. 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 (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde)).

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 a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 118 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. je služobný úrad povinný
 - a) vopred prerokovať s Výborom základnej odborovej organizácie návrhy,
 - služobných predpisov,
 - opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 - opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov,
 - b) umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných vedúcim úradu podľa služobného predpisu, ak

prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.

3. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä 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) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
4. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - i) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

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. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),

- f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- h) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- j) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 16

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP a § 118 ods. 2 zákona č. 400/2009 Z. z. najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok a podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie 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.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP a § 118 ods. 3 zákona č. 400/2009 Z. z.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.

4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. 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 pracovné podmienky

Článok 18

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným a služobným 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 19

1. Ak sa pracovné miesto pri výkone práce vo verejnom záujme obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
2. Podrobnosti o výberovom konaní na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta, najmä o prihlásení sa do výberového konania, vykonaní výberového konania, vyhodnotení výsledkov výberového konania, o spôsobe vytvorenia výberovej komisie a o jej zložení upraví služobný predpis, ktorý vydá služobný úrad.
3. Služobný úrad je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy služobných predpisov a umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných vedúcim úradu podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.

Článok 20

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 21

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz štvrťročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

Pracovný pomer

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem zákonných dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až c).
2. Dočasná štátna služba
 - a) štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii trvá po dobu vykonávania tejto funkcie,
 - b) štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu, ktorý bol vymenovaný do funkcie podľa osobitného predpisu, trvá po dobu vykonávania tejto funkcie,
 - c) štátneho zamestnanca podľa § 6 ods. 7 zákona č. 400/2009 Z. z. trvá po dobu vyslania podľa osobitného predpisu,
 - d) odborníka ústavného činiteľa trvá počas výkonu funkcie toho, pre koho plní úlohy,
 - e) štátneho zamestnanca, ktorý zastupuje štátneho zamestnanca podľa § 17 ods. 3 písm. a) alebo podľa § 17 ods. 4 písm. a), trvá, pokiaľ trvá dôvod na zastupovanie,
 - f) štátneho zamestnanca prijatého podľa § 17 ods. 3 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. trvá najviac šesť mesiacov,
 - g) odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby, trvá po dobu dohodnutú v služobnej zmluve.

Článok 23

Pracovný a služobný čas

1. Pracovný čas zamestnanca a služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
4. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
5. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s odborovým orgánom.
6. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.
Zamestnancovi patrí za každú hodinu pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou jedna hodina náhradného voľna.

Článok 24

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku

2. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.
4. Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý
 - a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
 - b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
 - c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
 - d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
 - e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
 - f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
 - g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanásťina dodatkovej dovolenky.

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

5. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 25

Pracovné voľno a služobné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP a § 69 zákona č. 400/2009 Z. z., ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán.

Za nevyčerpané voľno za predchádzajúci polrok poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii na jej účet peňažnú náhradu. Konkrétne podmienky poskytnutia tejto náhrady budú dohodnuté v dohode s odborovou organizáciou.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

5. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 tohto článku.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení pri celodennej neprítomnosti vo výške 7,5 hod najviac na 8 dní v kalendárnom roku
 - b) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, alebo liečenie vo výške 7,5 hod najviac na 8 dní v kalendárnom roku
 - c) na darovanie krvi a aferézu vo výške 7,5 hod na 2 kalendárne dni
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na ošetrovanie rodinného príslušníka v prípade zhoršenia zdravotného stavu 10 kalendárnych dní
 - b) na vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru 2 kalendárne dni
 - c) na vycestovanie za rodinným príslušníkom do zahraničia na dobu 3 kalendárne mesiace

Článok 26

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 28 ods. 1 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 27

Prechod práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru

1. Ak služobný úrad zanikne na základe osobitného predpisu zlúčením alebo splynutím s iným služobným úradom, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru prechádzajú v celom rozsahu na preberajúci služobný úrad.
2. Ak služobný úrad zanikne na základe osobitného predpisu rozdelením, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru prechádzajú na novovzniknuté služobné úrady. Osobitný predpis ustanoví, ktorý z novovzniknutých služobných úradov preberá od doterajšieho služobného úradu práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru.
3. Ak sa na základe osobitného predpisu prevádza časť služobného úradu do iného služobného úradu, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru voči štátnym zamestnancom tejto časti služobného úradu prechádzajú na preberajúci služobný úrad.
4. Práva a povinnosti doterajšieho služobného úradu voči štátnym zamestnancom prevádzanej časti služobného úradu, ktorých štátnozamestnanecké pomery do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.
5. Ak sa na základe osobitného predpisu služobný úrad zruší, osobitný predpis ustanoví, na ktorý služobný úrad prechádzajú práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu a ktorý služobný úrad je povinný v mene štátu uspokojiť práva štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu alebo uplatňovať jeho práva.

Článok 28

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške 12 násobku jeho funkčného platu.
3. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a) a b) zákona č. 400/2009 Z. z. alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí odstupné v sume
 - a) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru,
 - b) štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky.
4. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 1 alebo ods. 3 a ktorého štátnozamestnanecký pomer sa skončil výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. c) a d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, patrí odstupné v sume
 - a) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril pred odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca, a

- b) štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril pred odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky.

Článok 29

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jedného jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jedného jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume jedného jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Článok 30

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a štátnych zamestnancov z dôvodu podľa § 47 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z.(tzv. organizačné zmeny)príhliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu týchto zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer
 - a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
 - b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - c) so zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny,
 - d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
 - e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov,
2. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a evidenciu štátnych zamestnancov, s ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 47 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a štátnych zamestnancov, s ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 47 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Časť V.
Odmeňovanie zamestnancov

Článok 31

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
2. Odmeňovanie štátnych zamestnancov upravuje piata časť, prvá hlava zákona č. 400/2009 Z. z.

Článok 32
Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:
 - a) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.,
 - b) zdravotníckemu zamestnancovi podľa prílohy č. 5 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
2. Zamestnávateľ poskytuje štátnemu zamestnancovi tarifný plat, ktorý tvorí
 - a) platová tarifa z príslušnej platovej triede podľa prílohy č. 3 k zákonu č. 400/2009 Z. z.,
 - b) zvýšenie platovej tarify za služobnú prax - za každý rok služobnej praxe sa zvýši platová tarifa o 1%, najviac však za 32 rokov.

Článok 33
Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto KZ určí tarifný plat podľa ods. 1 zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:
 - vodič -údržbár

Článok 34
Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ

- a) vedúcemu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme podľa Prílohy č. 6 k zákonu č. 553/2003 Z. z.,
- b) vedúcemu zamestnancovi v štátnej službe podľa Prílohy č. 4 k zákonu č. 400/2009 Z.z.,

Článok 35
Osobný príplatok

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku

podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

2. Osobný príplatok zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme prizná zamestnávateľ.
3. Štátnemu zamestnancovi za kvalitné plnenie služobných úloh možno priznať osobný príplatok až do výšky 100% z platovej tarify, ktorá štátnemu zamestnancovi patrí podľa § 84 ods. 1 písm. a) zákona č. 400/2009 Z. z.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v čase účinnosti tejto kolektívnej zmluvy neodobrať ani neznižovať osobný príplatok priznaný zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnemu zamestnancovi pred nadobudnutím účinnosti tejto KZ bez toho, aby vopred neoboznámil zamestnanca a tiež odborovú organizáciu so zavineným protiprávnym konaním zamestnanca, ktoré odôvodňuje postup zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ polročne (v mesiacoch február a august) predkladá odborovej organizácii štatistický prehľad o dosiahnutej priemernej výške jednotlivých zložiek platu, osobitne podľa profesií v členení za zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov, za uplynulé obdobie v porovnaní s rovnakým obdobím predchádzajúceho roka.
6. Zamestnávateľ v termínoch podľa ods. 5. informuje zástupcov zamestnancov o možnostiach rozpočtu s cieľom, aby motivačná zložka platu zamestnancov vyplatená formou osobného príplatku predstavovala najmenej 5 % nákladov na platy.

Článok 36 **Platová kompenzácia** **za sťažené vykonávanie štátnej služby**

1. Zamestnávateľ pri splnení podmienok ustanovených v § 92 ods. 1 a 2 zákona č. 400/2009 Z. z. (pracovné činnosti zaradené regionálnym úradom verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie+ používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov) vyplatí štátnym zamestnancom platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce.
2. Štátnemu zamestnancovi pri vykonávaní činností zaradených do druhej kategórie patrí platová kompenzácia do 5% z 1. Platovej triedy podľa prílohy č.3 zákona

Článok 37 **Odmena poskytovaná zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce najmenej 1-krát v kalendárnom roku;
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti;
 - c) za plnenie pracovných úloh neprítomného zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie;
 - d) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky jeho funkčného platu.
2. Zamestnávateľ oboznámi zástupcov zamestnancov s priemernou výškou vyplatených odmien podľa jednotlivých kategórií zamestnancov.

Článok 38

Odmena poskytovaná štátnemu zamestnancovi

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné plnenie služobných úloh alebo za vykonanie služobných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu činností štátnozamestnaneckého miesta najmenej 1-krát v kalendárnom roku
 - b) za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním, určeným v zákone č. 578/204 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - c) za splnenie mimoriadnej služobnej úlohy, významnej služobnej úlohy alebo vopred určenej služobnej úlohy alebo jej ucelenej časti,
 - d) za plnenie služobných úloh neprítomného štátneho zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie;
 - e) pri dosiahnutí 50 rokov veku, v sume do výšky jeho posledne priznaného funkčného platu;
2. Zamestnávateľ oboznámi zástupcov zamestnancov s priemernou výškou vyplatených odmien podľa zaradenia zamestnancov do platových tried 1 – 11.

Článok 39

Kreditový príplatok pri výkone práce vo verejnom záujme

Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním, určeným v zákone č. 578/204 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podmienky poskytovania príplatku dohodnú zmluvné strany v dodatku k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 40

Ďalšie zložky platu zamestnanca

Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme za podmienok ustanovených zákonom č. 553/2003 Z. z. patrí nasledovný plat a príplatok:

- a) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla,
- b) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- c) príplatok za prácu vo sviatok,
- d) plat za prácu nadčas,
- e) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Článok 41

Ďalšie zložky platu štátneho zamestnanca

Štátnemu zamestnancovi za podmienok ustanovených zákonom č. 400/2009 Z. z. patrí nasledovný plat a príplatok:

- a) plat za štátnu službu nadčas,
- b) plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby,
- c) príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu,
- d) príplatok za štátnu službu vo sviatok.

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 42 Vzdelávanie

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec spĺňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) *spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis*, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehĺbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

Zamestnávateľ umožní:

- 3.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
 - 3.2 zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.
4. Vzdelávanie štátnych zamestnancov upravuje štvrtá časť zákona č. 400/2009 Z. z.
 5. Služobný úrad organizuje, zabezpečuje a umožňuje odbornú prípravu a systematické odborné vzdelávanie štátnych zamestnancov.
 6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.
 7. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 43 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov formou poskytnutia teplého hlavného jedla alebo formou poskytnutia stravovacích poukázok.
Hodnota stravovacej poukázky je 3 €.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 65% z ceny stravného lístka na rok 2014.
4. Zamestnávateľ prispieva štátnym zamestnancom na stravovanie podľa § 70 ods. 2 zákona

č. 400/2009 Z. z. Zamestnávateľ poskytne štátnym zamestnancom aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 65% z ceny stravného lístka na rok 2014.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v takej výške, aby náklady všetkých zamestnancov zamestnávateľa na stravu boli v rovnakej výške. Konkrétna výška príspevkov na stravovanie zo sociálneho fondu je súčasťou Zásad použitia sociálneho fondu.

Článok 44

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti najmenej 25% najviac 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti najmenej 55% najviac 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 45

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídelu vo výške 1% a
 - b) ďalšieho prídelu vo výške 0,1%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Smernici o použití sociálneho fondu.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 46

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (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 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Počas

mimoriadne teplých dní zamestnávateľ okrem zabezpečenia pitného režimu upraví pracovný čas tak, aby sa dodržala únosná záťaž teplom.

Článok 47

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako Členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 48

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 49

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. KZ je platná do 31.12.2014

2. Ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na príslušný kalendárny rok a ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila podniková kolektívna zmluva v služobnom úrade, účinnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe.
3. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ do 5 dní po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
8. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Senici dňa 06.02.2014

.....
vedúci služobného úradu

.....
predseda odborovej organizácie