

KZ-2014-1

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Lučenec

na rok 2014

Lučenec, január 2014

**Regionálna veterinárna a potravinová správa Lučenec, Ulica mieru 2,
984 42 Lučenec v zastúpení: MVDr. Elenou Kováčikovou, vedúcou
služobného úradu RVPS Lučenec, na jednej strane
/ďalej len "zamestnávateľ"/**

a

**Základnej odborovej organizácie pri Regionálnej veterinárnej
a potravinovej správe Lučenec v zastúpení: MVDr. Ľubomírom Noskom,
predsedom Závodného výboru ZO OZ PP na Slovensku na druhej strane
/ďalej len "základná organizácia"/**

uzatvárajú túto

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

na rok 2014

pre zamestnancov RVPS Lučenec v štátnej službe a
pre zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2014 /ďalej len "kolektívna zmluva"/ je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov /ďalej len "zákon o kolektívnom vyjednávaní"/, v súlade s ustanovením § 119 ods. 2 a ods. 3 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých štátnych zamestnancov podľa zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšie úprava podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami a priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania v roku 2014.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

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

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 7

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

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úradu členských príspevkov výberom v hotovosti zo mzdy vo výške 0,05 % členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Článok 10

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 12

Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Začiatok pracovnej doby je rozvrhnutý na jednotlivé pracoviská nasledovne:

- od 6,30 hod. do 14,30 hod.
- od 7,00 hod. do 15,00 hod.
- od 7,30 hod. do 15,30 hod.

Článok 13

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Pre pracoviská s trvalým dozorom je prestávka prispôsobená režimu prevádzkarní, pre inšpektorov v teréne podľa okolností.

Článok 15

Prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť nariaďuje vedúci služobného úradu alebo jeho štatutárny zástupca. Zamestnancom patrí prednostne náhradné voľno. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne. V kalendárnom roku možno zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 16

Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku. Čerpanie dovoleniek je uvedené v pláne dovoleniek a schválenie harmonogramu dovoleniek je po súhlase vedúceho služobného úradu a odborového orgánu RVPS Lučenec. Za čas dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí mu náhrada mzdy v sume priemerného zárobku (skončenie pracovného pomeru, naliehavé pracovné zaťaženie).

Článok 17

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude poskytnuté nasledovne:

- štátna služba - podľa § 77 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- verejná služba - podľa § 140 odst. 2,3 Zákonníka práce.

Článok 18

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v zmysle § 141 ods. 2 písm. a) odseku 2 Zákonníka práce.

Článok 19

Zamestnancovi nevzniká povinnosť hradiť náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie z dôvodov uvedených v § 155 ods. 6 Zákonníka práce.

Článok 20

Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu prislúchajú náhrady v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.

Článok 21

Výpovedná doba je rovnaká pre služobný úrad aj pre štátneho zamestnanca a je dva mesiace. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnanca aj zamestnávateľa podľa § 62 Zákonníka práce

- najmenej 1 mesiac

Výpoveď daná z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej:

- 2 mesiace – ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov
- 3 mesiace – ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov

Článok 22

1. Služobný úrad vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, s ktorým skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe, odstupné v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak súhlasí so skončením štátnozamestnaneckého pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby.
2. Odstupné v sume štvornásobku funkčného platu patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe aj vtedy, ak služobný úrad skončí štátnozamestnanecký pomer so štátnym zamestnancom dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákon o štátnej službe.
3. Ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca trval dlhšie ako dva roky, služobný úrad vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej službe, s ktorým skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe, odstupné v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak súhlasí so skončením štátnozamestnaneckého pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby.
4. Odstupné v sume päťnásobku funkčného platu patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorého štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky aj vtedy, ak služobný úrad skončí štátnozamestnanecký pomer so štátnym zamestnancom dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe.
5. Služobný úrad vyplatí štátnemu zamestnancovi, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 4 alebo ods. 5 alebo ktorého vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca sa skončilo na základe zákona podľa § 38 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, odstupné v sume

päťnásobku jeho funkčného platu ak súhlasí so skončením štátnozamestnaneckého pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby.

1. Zamestnávateľ – služobný úrad vyplatí zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, nasledovne:
 - a) v sume jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa – v služobnom úrade ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako dva roky,
 - b) v sume štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa – v služobnom úrade ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.
 - c) v sume päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa – v služobnom úrade ku dňu skončenia pracovného pomeru trval viac ako päť rokov.
2. Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme, s ktorým zamestnávateľ – služobný úrad skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ – služobný úrad odstupné:
 - a) v sume jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa – v služobnom úrade ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) v sume štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa – v služobnom úrade ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) v sume päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa – v služobnom úrade ku dňu skončenia pracovného pomeru trval viac ako desať rokov.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 23

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru a po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe vo výške najmenej jedného funkčného platu z posledne priznaného funkčného platu.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri odchode na predčasný starobný dôchodok, starobný alebo invalidný dôchodok odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume najmenej jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 25

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbore zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 26

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 27

O priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí osobného príplatku rozhoduje vedúci služobného úradu. O priznaní príplatku v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí rozhoduje vedúci služobného úradu podľa zákona č. 553/2003 Z.z. § 11 ods. 3 písm. a) I. skupina a zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov § 92.

Článok 28

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 29

Zamestnávateľ – služobný úrad poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50. rokov veku takto:

- štátnemu zamestnancovi v sume jeho posledne priznaného funkčného platu,
- zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z.z. v sume jeho posledne priznaného funkčného platu.

Článok 30

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 99 zákona o štátnej službe službu a pre štátnu a podľa § 20 ods. 1 písm. a), b) a d) zákona o odmeňovaní pre verejnú službu.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 32

Splatnosť mesačnej mzdy - vyúčtovanie je vždy do 10. dňa v bežnom mesiaci.

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Stravné lístky sa budú vydávať na každý pracovný deň. V prípade, že je zamestnanec na dovolenke, PN, OČR, alebo čerpá náhradné voľno na stravný lístok nemá nárok.

Zamestnávateľ zo sociálneho fondu vyplatí za zamestnanca vo verejnej službe 1,00 €, v štátnej službe 0,60 € na jeden 4,00 € stravný lístok.

V prípade zmeny výšky stravného bude vypracovaný dodatok ku kolektívnej zmluve.

Článok 35

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelom vo výške 1% a
- ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

Článok 36

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom, ktorí prejavia záujem o doplnkové dôchodkové sporenie prispievanie do tretieho dôchodkového piliera - 2 % z hrubých miezd.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne platené voľno zamestnancom na jeden dva športové dni v rekreačnej oblasti na školiacom zariadení v Kováčovej.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 40

1. Za bezpečnosť a ochranu zdravia na pracoviskách zodpovedá zamestnávateľ.
2. Zamestnávateľ bude dbať o neustále zlepšovanie pracovného prostredia, bezpečnosť a ochranu pri práci.
3. Odborový orgán má právo požadovať od organizácie okamžité odstránenie zistených závad.
4. Zamestnávateľ poskytne osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP) vrátane odevov a obuvi na základe vypracovaného zoznamu pre ich poskytovanie v súlade s Vyhláškou č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOPP a zákona č. 367/2001 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a nadväzujúce Nariadenia vlády SR. Bližšie informácie o poskytovaní a údržbe OOPP stanovuje "Smernica o poskytovaní OOPP zamestnancom Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Lučenec". Zamestnanci, vyňatí z tejto smernice majú nárok na pracovnú obuv raz za 36 mesiacov.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2014, nadobúda účinnosť 1. februára 2014 a končí 31. decembra 2014. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy medzi zamestnávateľom a miestnou odborovou organizáciou.

Článok 42

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 43

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

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 45

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 46

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 47

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Lučenci, 31.1.2014

.....
MVDr. Ľubomír Nosko
predseda ZV ZO OZ PP

.....
MVDr. Elena Kováčiková
vedúca služobného úradu