

Kolektívna zmluva na rok 2015 uzavretá medzi

zamestnávateľom Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Komárne, Mederčská č.39, 945 75 Komárno, zastúpeným MUDr. Andreou Kološovou, vedúcou služobného úradu (ďalej len „zamestnávateľ“) na jednej strane a Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Komárne, Mederčská č.39, 945 01 Komárno, org. č. 0113-40103, zastúpenou Ing. Elenou Mlčuchovou, predsedkyňou Výboru základnej odborej organizácie SOZ ZaSS Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Komárne (ďalej len „odbory“).

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá v súlade so zákonom č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), 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 (ďalej len „Zákon o štátnej službe“), 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 rok 2015 (ďalej len VKZ), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 (ďalej len VKZ) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2 - spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

- a) Zamestnávateľ je zriadený zo zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie vedúceho služobného úradu, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- b) 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.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 4

1. Zmluva je záväzná pre :

- a/ zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b/ všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c/ všetkých v štátnozamestnaneckom pomere u zamestnávateľa,
- d/ ďalších členov odborej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (bývalí zamestnanci, dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a podobne).

Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 5

- a/ Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborej organizácie na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

- b/ 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.
- c/ Činnosť odborov v služobnom úrade upravuje § 118, 119 zákona o štátnej službe.

Článok 6

- a/ Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- b/ Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie, použitie elektronickej pošty a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností tlačenie a distribúciu písomných materiálov.

Článok 7

1. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz ročne stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „výbor ZO“) s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán. Zamestnávateľ poskytne „výboru ZO“ zápisy z operatívnych porád a gremiálnych porád vedúcej služobného úradu.
2. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
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. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

Článok 8

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 s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času - § 136 ods. 1 ZP (v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií a pracovných porád organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde alebo konferencii SOZ ZaSS, zastupovaní KOZ v komisii zamestnanosti a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednanie, prípady spolurozhodovania, pre rokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 4, § 231 ods. 1 a šiestej časti ZP, obvodná povodňová komisia, evakuačná komisia Okresného úradu Komárno, komisia životného prostredia pri Meste Komárno, zasadanie krízového štábu. Prípadné iné povinnosti budú predmetom individuálneho posudzovania.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme (§ 137 ods. 5 písm. c) ZP). Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda (§ 240 ZP.) Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.

Článok 9

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana (§ 240 ZP)

1. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným

vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

2. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
3. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
4. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
5. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
6. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. (§ 138 ods. 1 ZP).

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi výboru ZO služobné vozidlo na účasť na akciách usporiadaných odborovými orgánmi, pokiaľ to dovoľia prevádzkové podmienky zamestnávateľa.

Článok 11

1. 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.
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

Článok 12

1. Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy/platu zamestnancov finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu/plat. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu, ktorý mu zamestnanci nahlásia, najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy/platu.
2. Zamestnávateľ na svoje náklady poukáže na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy/platu (zmluvy o poskytnutí bezúročnej pôžičky uzatvorenej medzi zamestnancom a ZO), časti jeho mzdy, aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil /§130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP/.

Časť III. Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odbormi 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. Zamestnávateľ s odbormi prerokuje i ďalšie oblasti v súlade s ustanoveniami platného znenia ZP a zákona o štátnej službe.

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 14

1. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach (na kratší pracovný čas aj na ustanovený pracovný čas) prostredníctvom informačnej tabule odborov tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.
2. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/, alebo písmena b/ ZP, alebo s ktorými ukončí štátnozamestnanecký pomer podľa § 47 písm. b) až d) zákona o štátnej službe bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer.
3. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz štvrtročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch. (§ 47 ods. 4 ZP).
4. 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 (§ 118 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 400/2009 Z. z)

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 sprístupní odborovej organizácii finančné výkazy o hospodárení a na návrh odborovej organizácie prerokuje predpokladaný vývoj činnosti.

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením jeho pracovného pomeru alebo s prihlásením sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.

Článok 17 - odstúpné

I. zamestnanci pri výkone prác vo verejnom záujme

Pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstúpné v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 a 2 ZP.

II. zamestnanci v štátnozamestnaneckom pomere

Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi, s ktorým skončí štátnozamestnanecký pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 47 a) a b) zákona o štátnej službe odstúpné v rozsahu ustanovenom podľa § 53 zákona o štátnej službe.

Článok 18 - odchodné

I. zamestnanci pri výkone prác vo verejnom záujme

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 § 76a ods. 1 ZP v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **nad rozsah** § 76a ods. 2 ZP v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca.

II. zamestnanci v štátnozamestnaneckom pomere

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

Článok 19 - pracovný čas

Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Článok 21 - dovolenka

1. zamestnanci pri výkone prác vo verejnom záujme
Základná výmera dovolenky je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich** týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. zamestnanci v štátnozamestnaneckom pomere
Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich** týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 22

1. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2015 o 1,5% a od 1. júla 2015 o ďalšie 1%
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov a osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa od 1. januára 2015 o 1,5% a od 1. júla 2015 o ďalšie 1%
3. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie. Výplatný termín je 12. deň v mesiaci. Ak pripadá výplatný deň na deň pracovného voľna, vypláca sa plat v najbližšom predchádzajúcom pracovnom dni. Vyúčtovanie platu je vyplácané bezhotovostne poukázaním na osobný účet zamestnanca v slovenskom peňažnom ústave podľa určenia zamestnancom. Na žiadosť zamestnanca musí byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. /§ 129 ods. 2 ZP/

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne „odborom“ raz polročne štatistický výkaz o výške dosiahnu tých priemerných zárobkoch podľa jednotlivých kategórií zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a u zamestnancov v štátnej službe.

Článok 24 - odmena (50 rokov veku, pri prvom skončení št. služby)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume najmenej 70 % jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ „zákona o odmeňovaní.“) (§99 ods.1 písm. d/ zákon o štátnej službe).

Článok 25 – náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Výška náhrady príjmu zamestnanca a štátneho zamestnanca od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (§ 8 odst. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.)

Časť V. Sociálna oblasť

Článok 26 - sociálny fond

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č.152/1994 Zb. v znení neskorších predpisov.

a/ Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn :

1. povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
2. ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
3. z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 vyššie uvedeného zákona.

b/ Sociálny fond bude používaný podľa zásad dohodnutých medzi zamestnávateľom a odbormi, ktoré sú súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

Prostriedky fondu sa prevádzajú na osobitný účet do 15 dní po začatí každého kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov ako 1/12 predpokladanej ročnej výšky prídeltu. Zúčtovanie prostriedkov do fondu vykoná zamestnávateľ do konca januára po uplynutí bežného roka.

Článok 27

Oprávnenie disponovať prostriedkami sociálneho fondu majú spoločne zástupca zamestnávateľa so zástupcom základnej odborovej organizácie.

Za zamestnávateľa má dispozičné oprávnenie vedúca služobného úradu alebo vedúca osobného úradu. Za základnú odborovú organizáciu má dispozičné oprávnenie predseda alebo podpredseda.

Za riadnu účtovnú agendu, správu majetku obstarávaného z fondu a za dodržiavanie predpisov súvisiacich s hospodárením fondu zodpovedá zamestnávateľ.

Zamestnávateľ bude priebežne vyhodnocovať tvorbu a čerpanie soc. fondu a pred tým, ako by skutočné čerpanie zo sociálneho fondu prevýšilo skutočnú tvorbu sociálneho fondu zmluvné strany začnú nové vyjednávanie, pri ktorom sa dohodnú nové podmienky tvorby a čerpania soc. fondu.

Článok 28

Kontrolu čerpania soc. fondu vykonáva revízna komisia „odborov“ v spolupráci s povereným pracovníkom odd. HTČ zodpovedným za hospodárenie soc. fondu. Zmeny a doplnky zásad rozpočtu soc. fondu sú podmienené dosiahnutím dohody medzi zamestnávateľom a odbormi.

Článok 29

Výpožičný poriadok na predmety zakúpené z bývalého FKSP a „odborov“: Inventárne predmety sa zapožičiavajú maximálne na dobu dvoch týždňov. V prípade poškodenia alebo straty zapožičaných predmetov o náhrade rozhoduje závodný výbor „odborov“. Výpožičný poplatok na deň zapožičania inventárnych predmetov je nasledovný: lyže 0,13 €/deň, lyžiarske topánky 0,13 €/deň, palice 0,07 €/deň

Článok 30

Použitie Sociálneho fondu:

- a) príspevok „zamestnancom“ a „štátnym zamestnancom“ na stravovanie, a to na jedno hlavné jedlo nad rámec všeobecne záväzných predpisov vo výške 0,50 € od 1. marca 2015.
- b) pre zamestnancov a štátnych zamestnancov bývajúcich mimo mesta Komárno, denne dochádzajúcich na pracovisko v Komárne, sa bude poskytovať príspevok na dopravu do zamestnania vo výške 18% z ceny cestovných lístkov, ktorú by zaplatil, ak by použil prostriedky hromadnej dopravy. Maximálne však **8,30 € mesačne**

Podmienky poskytnutia príspevku na dopravu do zamestnania:

- výdavky zamestnanca na dopravu do zamestnania sú najmenej 6,64 € mesačne,
 - zamestnanec nemá trvalé bydlisko v meste Komárno alebo v jeho mestských častiach
 - zamestnanec na odd. HTČ predloží doklad o cene cestovného lístka a príslušné doklady doloží pri každej zmene, ktorá súvisí s poskytnutím tohto príspevku
 - na dopravu do zamestnania si zamestnanec môže zvoliť prostriedky hromadnej aj individuálnej dopravy
- Príspevky budú vyplatené a zdanené vo výplatnom termíne za príslušný mesiac

- c) príspevok na sociálnu výpomoc – na žiadosť zamestnanca zamestnávateľ poskytne zamestnancovi

priamu sociálnu výpomoc:

v prípade:

- | | |
|---|-------|
| - pri úmrtí životného partnera alebo nezaopatreného dieťaťa zamestnanca | 160 € |
| - v mimoriadne závažnej sociálnej situácii u zamestnanca | 160 € |
| - v prípade požiaru alebo inej živelné pohromy | 160 € |
- O poskytnutí príspevku rozhoduje Komisia pre čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu (ďalej len komisia) zriadená zamestnávateľom. Komisia bude päťčlenná, 3 členov navrhuje zamestnávateľ a 2

členov základná odborová organizácia pri RÚVZ so sídlom v Komárne. Predsedom komisie je vedúci služobného úradu, ktorý menuje ďalších dvoch členov komisie za zamestnávateľa. Členov za základnú odborovú organizáciu menuje jej predseda. Zamestnanec, ktorého žiadosť sa bude prerokúvať, nemôže byť členom komisie.

Žiadosti o príspevok zo sociálneho fondu budú posúdené komisiou v poradí v akom boli doručené zamestnávateľovi. Príspevok na sociálnu výpomoc môže byť poskytnutý zamestnancovi v danom kalendárnom roku opakovane, najviac však v úhrnnej výške 320 €. V prípade nedostatku finančných prostriedkov v sociálnom fonde komisia rozhodne o postupe čerpania jednotlivých príspevkov. Príspevok sa poskytuje zamestnancovi v peňažnej forme zúčtovaním príspevku spolu s platom. Príspevok sa neposkytuje bývalým zamestnancom – dôchodcom, rodinným príslušníkom zamestnanca, zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohody, cudzím zamestnancom vykonávajúcim zmluvné práce pre zamestnávateľa

Článok 31

19 % daňou sa zdaňujú všetky príspevky zo sociálneho fondu poskytnuté v peňažnej forme. Daň bude zrazená a odvedená prostredníctvom mzdovej účtárne. Z prostriedkov sociálneho fondu nebudú poskytované príspevky bývalým zamestnancom – dôchodcom a rodinným príslušníkom zamestnancov.

Článok 32 - stravovanie zamestnancov:

- a) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie svojich „zamestnancov“ a štátnych zamestnancov prostredníctvom stravovacích šekov s nominálnou hodnotou šeku 3,20 €. Zamestnávateľ zo svojich prostriedkov na jedno hlavné jedlo denne príspeje : zamestnancovi 1,99 € a štátnemu zamestnancovi 2,36 €. Výška príspevkov bola stanovená pre danú nominálnu hodnotu stravovacieho šeku v súlade so zákonom o cestovných náhradách a intervalov výšky príspevku uvedených v ZP a v zákone o štátnej službe.
- b) Okrem tohto príspevku dostane zamestnanec a štátny zamestnanec aj príspevok zo sociálneho fondu.
- c) Stravovacie šeky vydáva osobný úrad spravidla v deň splatnosti výplaty.

Článok 33 - doplnkové dôchodkové poistenie alebo sporenie

Pred tým ako by zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s dôchodkovou poisťovňou informuje o tejto skutočnosti odbory a zároveň s nimi prerokuje výšku a zásady poskytovania príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov a štátnych zamestnancov.

Článok 34

Zamestnávateľ, v spolupráci s odbormi, podľa konkrétnych podmienok a možností zorganizuje športové alebo kultúrne akcie, súťaže, stretnutia s bývalými zamestnancami – dôchodcami, poznávacie zájazdy a podobne.

Časť VI.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 35

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatne poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 36

a/ Individuálne nároky :

- aa/ sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho služobného úradu a vedúceho osobného úradu v súlade s platnou legislatívou.
- ab/ ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.

ac/ v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

b/ Kolektívne spory:

ba/ ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota;

bb/ ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť VII.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 37

a/ Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne **do 15. decembra** sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ.

Článok 38

a/ Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno zmeniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

b/ 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.

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

d/ Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

e/ 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 rok ... uzatvorenej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 39

a/ Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj „odbory“ sú povinné odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.

b/ 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 40

Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

Článok 41

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom v Komárne najneskôr do 28.2.2016.
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. (§ 6 ods. 4 zákona č. 2/1991 Zb.)
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 prerokovať s navrhujúcou stranou najneskôr do 15 dní .
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy. (§ 8 ods. 4 zákona č. 2/1991 Zb.)
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej

zmluvy zabezpečí, aby bola kolektívna zmluva dostupná pre každého zamestnanca aspoň v elektronickej podobe.

Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov s uzatvorením kolektívnej zmluvy a jej dodatkov.

6. 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.
7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch písomných exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre, ktoré dostanú:
 1. vedúca služobného úradu
 2. vedúca osobného úradu
 3. predsedníčka výboru základnej odborovej organizácie
 4. podpredsedníčka výboru základnej odborovej organizácie
8. 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.

org.č. 013-40103
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZVHKomárno
ZÁKLADNÁ
Regionálny
so
Mederč.


Ing. Elena Mlčuchová
predsedníčka Výboru základnej organizácie
SOZ zdravotníctva a sociálnej starostlivosti
Základná odborová organizácia Regionálny úrad
verejného zdravotníctva so sídlom v Komárne
Mederčská č. 39, 945 01 Komárno

Regionálny úrad verejného
zdravotníctva
so sídlom v Komárne


MUDr. Andrea Kološová
vedúca služobného úradu
Regionálny úrad verejného
so sídlom v Komárne
Mederčská č. 39
945 75 Komárno