

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a
sociálnych služieb pri RÚVZ Prievidza so sídlom v Bojniciach
Regionálny úrad verejného zdravotníctva Prievidza so sídlom v Bojniciach**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2016

uzavretá medzi

Zamestnávateľom

Regionálny úrad verejného zdravotníctva Prievidza so sídlom v Bojniciach - zastúpený
- Mgr. et Mgr. Zuzanou Tornócziovou, MHA - regionálnou hygieničkou a vedúcou
služobného úradu
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri RÚVZ Prievidza, zastúpenou Mgr. Veronikou Rendekovou,
predsedníčkou Základnej odborovej organizácie
(ďalej len „odborní“)

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písmena a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov túto kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ“)

Kolektívna zmluva na rok 2016 uzavretá medzi zamestnávateľom a odbormi

- a) upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi v súlade so 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,
- b) upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi v súlade so zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- c) upravuje spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov.

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

- 1. Kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi v súlade so zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom

záujme, zákona 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), zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonníkom práce (ďalej len ZP) v znení neskorších predpisov, platnou 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov, platnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. V zmysle ustanovenia § 120 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe 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, § 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 ZP.
3. Táto KZ vymedzuje pracovné podmienky vrátane platobných podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.
4. Nároky, ktoré vzniknú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto KZ.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ:

- a) odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov ZO SOZ ZaSS pri RÚVZ Prievidza rokovať a uzatvárať KZ,
- b) zamestnávateľ má právnu subjektivitu vyplývajúcu zo zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie regionálneho hygienika ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- c) všetkých zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere,
- d) ďalších členov odborov (dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a pod.), ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 5

1. 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.
2. Zamestnávateľ poskytne odboru bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady.
3. V primeranom rozsahu umožní tlač a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.
4. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení. 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 6

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne však raz polročne stretávať s výborom ZO SOZ ZaSS na spoločných rokovaníach s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán.

Článok 7

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného

času v súlade s § 136 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov ZO, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZZ a SS, účasti na zjazde SOZZ a SS.

2. Činnosť odborov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje v zmysle ustanovenia § 240 ods. 1 ZP za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, resp. plat. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä: kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovenia, § 229 ods. 4, § 231 ods. 1 a šiestej časti ZP.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že každému členovi odborovej organizácie na základe jeho žiadosti a dohody o zrážkach zo mzdy (resp. platu), bude bezplatne zrážať 1 % z čistej mzdy, resp. platu, alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže na účet základnej odborovej organizácie a to v lehote do 7 dní.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečovaním úloh zamestnávateľa.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti.

Článok 11

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.

Článok 12

Odboroví funkcionári ZO sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Časť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 13

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. **Kolektívne vyjednávanie** podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku. Po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené najmä v ZP, zákone o výkone práce vo verejnom záujme, zákone o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákona o štátnej službe a ďalších právnych predpisoch.

3. **Právo na spolurozhodovanie**

Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu, alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním. Zamestnávateľ s odborom spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení ZP najmä v týchto prípadoch:

- a) § 39 ods. 2 vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- 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 určenia rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu pri 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 a duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia osemhodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy (§ 136 ods. 1 a 3, § 137 ods. 1, 4 a 5),
- n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) § 146 ods. 3 ZP – spolupráca v oblasti ochrany zdravia pri práci (plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci),
- p) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy, resp. platu alebo bez náhrady na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- q) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- r) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy, resp. platu na výkon funkcie v odborovom orgáne,

- s) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (zákon 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).

4. Právo na prerokovanie

1. Prerokovanie je bližšie upravené v § 237 ZP. Vztahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú povinnosť zamestnávateľovi prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu.

Sú to napr. tieto ustanovenia ZP:

- a) § 29 ods. 2 prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
 - b) § 73 ods. 2 opatrenia pri hromadnom prepúšťaní,
 - c) § 74 ods. 1 účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením zo strany zamestnávateľa,
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - e) § 94 ods. 2 nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - g) § 141a dočasné prerušenie výkonu práce,
 - h) § 144a ods. 6 ZP neospravedlnené zameškanie práce,
 - i) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - j) § 153 opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
 - k) § 159 ods. 4 podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - l) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - m) § 198 ods. 2 zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania
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,
 - opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
 - b) umožniť účasť jedného člena základnej 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 so základnou 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

5. Právo na informovanie

1. Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov, alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch. V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase odborový orgán o svojej hospodárskej a finančnej situácii, o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
2. Zamestnávateľ predloží základnej odborovej organizácii minimálne raz za polroka správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanoví zamestnávateľ informuje základnú odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych 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) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písmena f) ZP),
 - i) informácie vyplývajúce z ustanovenia § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
4. V súlade s § 238 ods. 3 ZP môže zamestnávateľ odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

6. Právo na kontrolu

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych 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 základnej odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so základnou odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Základná odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

3. Základná 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 pracovnoprávnych 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.

Článok 14

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 13 tejto KZ, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 14 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 15

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie rezortu zdravotníctva bude mať na zreteli možnosť pracovného uplatnenia kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 16

1. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odborom tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.
2. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmena a) alebo b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer alebo služobný pomer.

3. 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 základná odborová organizácia.
4. Obsadzovanie voľných štátnozamestnaneckých miest na základe výberu alebo výberového konania upraví služobný predpis, ktorý vydáva služobný úrad.

Článok 17

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pred nástupom do zamestnania s jeho právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 18

1. Zamestnávateľ písomne oboznámi najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
2. Ak dôjde k prechodu práv a povinností s pracovnoprávných vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
3. Pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu, vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.
4. Ak sa zamestnancovi majú prechodom 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 prechodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto KZ zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a základná odborová organizácia nedohodnú inak.

Článok 19

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 20

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 21

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§ 74 a nasledujúce) pričom je povinný pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba najmenej

- a) 2 mesiace, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov,
- b) 3 mesiace ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov.

Článok 22

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s § 74 a nasl. ZP, pričom je povinný:

- a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné,
- b) členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušných odborov. Ďalší postup je stanovený v § 240 ods. 9 a 10 ZP.
- c) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 23

Zmluvné strany sa dohodli, že pracovný čas zamestnanca, ako aj služobný čas štátneho zamestnanca je 37,5 hod. týždenne.

Článok 24

Základná výmera dovolenky zamestnanca a štátneho zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi, ktorí dovŕšia do konca kalendárneho roka najmenej 33 rokov veku.

Zamestnávateľ umožní čerpať jedenkrát polročne pracovné voľno u matiek detí do veku 15 rokov dieťaťa s náhradou mzdy.

Článok 25

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odstupné 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, v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
2. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených 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) dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru,
 - b) trojnásobku funkčného platu stanoveného zákonom a k tomu priemerný mesačný zárobok nad rámec zákona, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo ku skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky,
 - c) trojnásobku funkčného platu stanoveného zákonom a k tomu priemerný dvojmesačný zárobok nad rámec zákona, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo ku skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako päť rokov.
3. 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
 - 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 26

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností 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.
2. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jedného funkčného platu.

Článok 27

- a) Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ vydáva resp. aktualizuje Pracovný poriadok a Služobný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný.
- b) Každý zamestnanec bude zo strany zamestnávateľa riadne a preukázateľne oboznámený s Pracovným poriadkom a Služobným poriadkom. Tieto dokumenty sú každému zamestnancovi prístupné.

Článok 28

Zamestnávateľ nebude zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, vrátane KZ.

Článok 29

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) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu týchto zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:
 - a) s oboma manželmi – zamestnancami 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 5 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 ktorým skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 47 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do dvoch rokov 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. Platové podmienky

Článok 30

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., táto K.Z. služobná zmluva a služobný predpis.

Článok 31

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne, alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 7 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ich zaradil bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom určil nasledovný okruh pracovných činností, ktorým sa určí tarifný plat podľa vyššie uvedeného:

- upratovačka
- vodič

Článok 32

Príplatok za riadenie

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie vedúcim zamestnancom v štátnej správe podľa § 87 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (vedúcim odd., stupeň riadenia IV. 5,5-40%) a vedúcim zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme podľa § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme (vedúcim odd., stupeň riadenia IV. od 3-20%).

Článok 33

Osobný príplatok

Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať osobný príplatok pri splnení nasledovných kritérií:

- kvalitný výkon práce a dosahované pracovné výsledky
- dodržiavanie platných právnych predpisov a interných smerníc RÚVZ
- výkon termínovaných pracovných úloh v stanovených termínoch
- dodržiavanie hospodárnosti a efektívnosti pri nakladaní s majetkom štátu v správe RÚVZ

Zamestnávateľ môže zdravotníckemu zamestnancovi priznať osobný príplatok na zohľadnenie sústavného vzdelávania podľa zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých v znení neskorších predpisov. Oprávnenosť poberania osobného príplatku sa prehodnocuje minimálne štvrti ročne.

Článok 34

Výška odmeny pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku bude odstupňovaná podľa odpracovaných rokov v organizácii nasledovne:

- a) od 1 roka vrátane do 5 rokov v pracovnom pomere 50 % z jeho funkčného platu
- b) nad 5 rokov vrátane do 15 rokov v pracovnom pomere 75 % z jeho funkčného platu
- c) nad 15 rokov v pracovnom pomere 100 % jeho funkčného platu

Článok 35

Zamestnávateľ sa zaväzuje najmenej polročne informovať výbor ZO o vyplatených mzdových prostriedkoch v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 36

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

Článok 37

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

Časť VII. Sociálna oblasť

Článok 38

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

Tvorba sociálneho fondu:

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn

- a) povinného prídeltu 1 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov na výplatu za bežný rok,
- c) zo zostatku sociálneho fondu s predchádzajúceho roku.

Použitie sociálneho fondu

Sociálny fond sa použije zamestnancom na:

- jedno teplé hlavné jedlo v NsP Prievidza so sídlom v Bojniciach a na stravnú poukážku VAŠA STRAVOVACIA nad rozsah ustanovený osobitným zákonom (§ 152 ZP),
- stravovanie formou poskytnutia stravovacej poukážky v hodnote 3,60 €, hradeného v plnej výške z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom za čas čerpania dovolenky, najviac však v počte 12 kusov za príslušný kalendárny rok; stravovacie poukážky poskytne zamestnávateľ v polročných intervaloch po dohode s príslušným odborovým orgánom,
- sociálnu výpomoc podľa potreby (pri úmrtí člena rodiny, pri živelných pohromách a pod.),
- kultúru a regeneráciu zamestnancov,
- na dopravu do zamestnania a späť.

Článok 39

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 65 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 65 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).

Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a interného predpisu). Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

Článok 40

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Časť VIII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 41

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

- opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP).

Článok 42

- a) V súlade s § 19 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov sú zamestnanci vymenovaní na zastupovanie zamestnancov a ich mená sú uvedené na verejne prístupnom mieste (intranet a nástenka).
- b) Zamestnávateľ zástupcom zamestnancov zabezpečí na plnenie úloh školenie, poskytne im v primeranom rozsahu voľno s náhradou mzdy a vytvorí podmienky na výkon ich funkcie.
- c) Zástupcovia zamestnancov nebudú za plnenie úloh vyplývajúcich z ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní alebo inak postihovaní.

Článok 43

Stav a dodržiavanie bezpečnosti na pracoviskách (pracovné podmienky, pracovné prostredie) bude vykonávať pracovná zdravotná služba.

Článok 44

- a) Na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa budú analyzovať nebezpečenstvá a ohrozenia vyplývajúce z pracovného procesu a z pracovného prostredia. Pri neodstrániteľných nebezpečenstvách a neodstrániteľných ohrozeniach bude riešiť ich ochranu formou ochranných pracovných prostriedkov, bezplatne.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle platnej legislatívy a podľa vnútorného predpisu:
 - bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu.
 - taktiež poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia.

Článok 45

Zamestnávateľ bude zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav.

Článok 46

Zamestnávateľ bude pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov tak, aby

ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak (napr. vodič a pod.).

Článok 47

Zamestnávateľ bude viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov (Vyhláška MPSVaR č. 500/2006 Z. z., v ktorej sa ustanovuje vzor záznamov o registrovanom pracovnom úraze). Registrovaný pracovný úraz, chorobu z povolania alebo ohrozenie z nej, bezprostrednú hrozbu závažnej priemyselnej havárie oznámiť v zmysle smernice uvedeným orgánom a funkcionárom.

Článok 48

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ôsmej časti ZP a podľa zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 49

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami ZP a § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 50

- a) Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP.
- b) Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:
 - stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - vybavovanie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
 - zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania; dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce
 - požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov
 - zástupca výboru ZO sa zúčastňuje na akciách uskutočňovaných SOZ ZaSS.

Časť IX.
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 51

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

Článok 52

1. Individuálne nároky:
 - a) sťažnosť zamestnanca, štátneho zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo štátnozamestnaneckého pomeru alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený na úrovni príslušného vedúceho oddelenia.
 - b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca, štátneho 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.
2. Kolektívne spory:
 - a) 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, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.
 - b) Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 53

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 54

Zmluvné strany budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne do 15. septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu postupu KZ na ďalšie obdobie.

Článok 55

- a) KZ v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Zmluvné strany sa dohodli, že o všetkých týchto zmenách a dodatkoch sa bude postupovať ako pri kolektívnom vyjednávaní o uzatváraní kolektívnej zmluvy.
- 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 15 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

- c) 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“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 56

Jeden exemplár KZ je uložený na osobnom úrade, kde majú všetci zamestnanci možnosť doň nahliadnuť a tiež je zverejnená na intranete.

Článok 57

- a) Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú aj na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ a odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
b) Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 58

Táto KZ je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov v dobe jej platnosti a účinnosti.

Článok 59

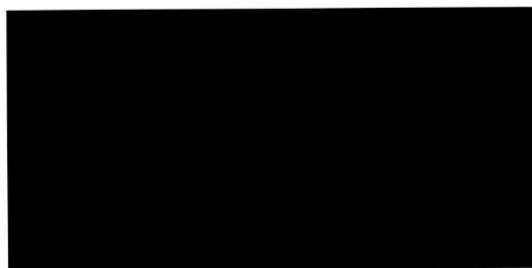
Táto zmluva je platná dňom podpísania oboma zmluvnými stranami a účinná po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv od 31.3.2016. Táto KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2016. Ak sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva do 31.12.2016, platnosť a účinnosť tejto KZ sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30.4.2017.

Článok 60

Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jedno originálne vyhotovenie KZ.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bojniciach, dňa 23.3.2016



Za Regionálny úrad verejného zdravotníctva
Prievidza so sídlom v Bojniciach

Mgr. et Mgr. Zuzana Tornócziová
regionálna hygienička a
vedúca služobného úradu



Za ZO SOZZ a SS
pri RÚVZ Prievidza

Mgr. Veronika Rendeková
predsedníčka