

Regionálna veterinárna a potravinová správa Trnava
Zavarská 11, 918 21 Trnava

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**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 2022

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania zamestnancov na rok 2022

zmluvné strany

Regionálna veterinárna a potravinová správa Trnava zastúpená riaditeľom
MVDr. Ľuboslavom Lorinčákom, PhD. (ďalej len "zamestnávateľ")

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy, Regionálnej
veterinárnej a potravinovej správy Trnava, (ďalej len „odborová organizácia“)
zastúpená predsedom závodného výboru MVDr. Pavlom Herzom

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022

p o d n i k o v ú k o l e k t í v n u z m l u v u

**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 v znení
neskorších predpisov.**

na rok 2022

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Podniková kolektívna zmluva na rok 2022 je uzatváraná podľa § 2 ods. 3 písm.a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa ktorý pri odmeňovaní postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“).
3. Obsahom podnikovej kolektívnej zmluvy (ďalej len „kolektívna zmluva“) je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- vzájomné vzťahy medzi služobným úradom a odborovým orgánom,
- pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
- tvorba a čerpanie sociálneho fondu
- poskytovanie príspevku na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu
- výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnávateľa a na zamestnancov Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Trnava pri výkone práce vo verejnom záujme.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

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

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú 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

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III.

Pracovnoprávne podmienky a podmienky zamestnania

Článok 8

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec ustanovený Zákonníkom práce s úhradou mzdy:
 - zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa vo veku do 15 rokov (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) a tehotným ženám počnúc štvrtým mesiacom tehotenstva do nástupu na materskú dovolenku v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku (uvedený rozsah jedného pracovného dňa platí aj v prípade starostlivosti o viac detí), nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka,
 - zamestnancom, pri zjavnom ochorení v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku, nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho

- polroka; toho pracovné voľno schvaľuje príslušný vedúci zamestnanec bez potvrdenia lekára,
- zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa, ktoré nastupuje do 1. ročníka základnej školy, v rozsahu jedného pracovného dňa v deň začatia školského roka.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1, písm. a) alebo b) ZP vyplatí odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 ZP vo výške jeho funkčného platu.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:
- odchodné podľa § 76 a ZP v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení
 - odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ZP v sume jedného funkčného platu v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. na rok 2022,
 - odchodné nad rozsah ustanovený § 76a ZP a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. na rok 2019-2020 v sume jedného funkčného platu v súlade s § 13b zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - odchodné nad rozsah ustanovený § 76a ZP a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. na rok 2022 v sume dvoch funkčných platov v súlade s § 13b zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 10 rokov.
6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených pre rok 2022 je najmenej 3 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
Ak je dohodnutá určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie, alebo zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou alebo dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná; to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.
7. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,50 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 9

Odborová organizácia môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi päť pracovných dní pred jej uskutočnením.

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 11

RVPS Trnava poskytne zamestnancom v mesiaci november 2022 stravné lístky v hodnote 5,00 eur v počte, podľa vzniknutého nároku na dovolenku za príslušný kalendárny rok.

Článok 12

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.

Článok 13

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu takto:

- za prvý až tretí deň – 65 % denného vymeriavacieho základu
- za štvrtý až desiaty deň – 80 % denného vymeriavacieho základu

Článok 14

Na požiadanie služobný úrad poskytne závodnému výboru odborovej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť IV.

Záverečné ustanovenia

článok 15

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.2.2022 do 31.12.2022. Ak sa neuzatvorí kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre štátnu službu alebo podniková kolektívna zmluva na príslušný kalendárny rok, účinnosť tejto KZ sa predlžuje do nadobudnutia platnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo podnikovej kolektívnej zmluvy.

Článok 16

Plnenie kolektívnej zmluvy bude vyhodnotené na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 17

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

Článok 18

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

Trnava, dňa 31.1.2022

Zástupca za služobný úrad

Zástupca za Základnú organizáciu
odborového zväzu

.....
MVDr. Ľuboslav Lorinčák, PhD.
riaditeľ

.....
MVDr. Pavel Herz
predseda