

Kolektívna zmluva na rok 2018

uzatvorená medzi

**Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom
v Žiari nad Hronom**

a

**Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu
zdravotníctva a sociálnych služieb pri RÚVZ
v Žiari nad Hronom**

Regionálny úrad verejného zdravotníctva RÚVZ so sídlom v Žiari nad Hronom
zastúpený **MUDr. Evou Striežovou**, regionálnou hygieničkou a generálnou tajomníčkou
služobného úradu (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ZO SOZ ZaSS) pri Regionálnom úrade verejného zdravotníctva so sídlom v Žiari nad Hronom zastúpená **Zdenom HAJDONIM**, predsedom Výboru ZO SOZ ZaSS

na druhej strane

u z a t v á r a j ú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2018

Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a kolektívom zamestnancov Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom v Žiari nad Hronom (RÚVZ v Žiari nad Hronom).

Č a s ť I .

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzatvorená podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnení. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými príslušným odborovým orgánom, v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších zmien a doplnení (ďalej len „ZP“), so zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších zmien a doplnení (ďalej len zákon o štátnej službe), 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 (ďalej len zákon o odmeňovaní), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „KZVS“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2018 (ďalej len „KZŠS“) a ďalšími všeobecne záväznými platnými právnymi predpismi.

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“), zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zákonom NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších zmien a doplnení, na základe rozhodnutia MZ SR č. 07137-33/2003-HH zo dňa 22.12.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie regionálneho hygienika a generálneho tajomníka služobného úradu RÚVZ v Žiari nad Hronom, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Zmluva je záväzná pre :

- a) obidve zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere a v štátnozamestnaneckom pomere u zamestnávateľa.

Č a s ť II .

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborov bude vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly, v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú činnosť odborovej organizácii bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie, uhradí s tým súvisiace náklady a dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „Výbor ZO“) s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie vo veciach opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov a opatrení na utvorenie podmienok na riadne vykonávanie pracovného alebo služobného pomeru.

4. Na vykonávanie verejných funkcií, občianskych povinností, iných úkonov vo všeobecnom záujme poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom služobné/pracovné voľno bez náhrady mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní, administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136, ods. 1 ZP. 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 základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, účasti na Zjazde alebo Konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 4, 231 ods. 1 a šiestej časti ZP.

5. Zamestnávateľ bude každému členovi odborov na základe dohody zrážať 1% čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok, ktorý do 10 dní po termíne vyúčtovania mzdy, poukáže na účet základnej odborovej organizácie.

6. Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru ZO v čase ich funkčného obdobia a po dobu šiestich mesiacov po jeho skončení.

7. Odboroví funkcionári 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.

Č a s ť III .

Pracovnoprávne vzťahy

1. Vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje Zákonník práce, zákon o štátnej službe, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, Pracovný a Organizačný poriadok RÚVZ, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2018 Kolektívna zmluva uzatvorená medzi zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov – základnou odborovou organizáciou pri RÚVZ v Žiari nad Hronom.

2. Zamestnávateľ vydáva Pracovný poriadok a zmeny v ňom vykonáva len s predchádzajúcim súhlasom zástupcu zamestnancov.

3. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä:

a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť,

- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie , alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti,
- f) pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak,
- g) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Na účely uvedené v bode 3. zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

4. V prípade, keď sa štátnozamestnanecké miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ umožní, aby do výberových komisií mohli byť delegovaní zástupcovia zamestnancov s poradným hlasom. Vo výberových komisiách na miesta vedúcich zamestnancov na ktorých sa vzťahuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, najmenej jedného člena určí zástupcu zamestnancov.

5. Zamestnávateľ bude najmenej raz štvrtročne informovať Výbor ZO o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

6. Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, pričom sú oprávnení najmä:

- a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

7. Na štátnozamestnanecké vzťahy štátnych zamestnancov sa vzťahuje Zákonník práce, len ak to ustanovuje zákon o štátnej službe.

8. 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 § 84 ods. 1 zákona 55/2017 Z.z. o štátnej službe v sume **dvojnásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

9. 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 **dvoch** funkčných platov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 ZP v sume **dvoch** funkčných platov zamestnanca.

10. Základná výmera dovolenky štátnych zamestnancov je **päť týždňov**. **Dovolenka vo výmere šiestich týždňov** patrí štátnym zamestnancom, ktorí do konca roka **dosiahnu najmenej 33 rokov** veku. **Základná výmera dovolenky** zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme je **päť týždňov**. **Dovolenka vo výmere šiestich týždňov** patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka **dovršia najmenej 33 rokov** veku.

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

12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme, s ktorými skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné, v rozsahu stanovenom v § 76 ods. 1 ZP a to v sume:

a) jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov**

b) **dvojnásobku** jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov**

c) **trojnásobku** jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov**

d) **štvornásobku** jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 20 rokov**

13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme, s ktorými skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné**, v rozsahu stanovenom v § 76 ods. 2 ZP a to v sume:

a) jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako 2 roky**

b) **dvojnásobku** jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov**

c) **trojnásobku** jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov**

d) **štvornásobku** jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov**

e) **päťnásobku** jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 20 rokov**

14. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru **výpoveďou** z dôvodu uvedeného podľa § 83 ods.1 písm. a) a b) alebo **dohodou** o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu **odstupné**, v sume

- **dvojnásobku funkčného platu**, ktorý mu patril v čase, keď došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky
- **trojnásobku funkčného platu**, ktorý mu patril v čase, keď došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- **štvornásobku funkčného platu**, ktorý mu patril v čase, keď došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej službe trval viac ako päť rokov.

15. Služobný/Pracovný čas pre štátnych zamestnancov a zamestnancov, ktorých pracovno-právne vzťahy sa riadia zákonom č. 55/2017 Z. z. a Zákonníkom práce **je 37 a ½ hodiny týždenne.**

16. Prevádzková doba RÚVZ je stanovená v čase **od 07,00 hod. do 15,00 hod.** podľa prevádzkových potrieb RÚVZ. Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom môže na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti, rozhodnúť o zavedení pružného pracovného času v súlade s § 88 a § 89 ZP. Prestávku na odpočinok a jedenie je možné čerpať od 11,30 do 13,30 hod, v trvaní 30 minút a nie je započítaná do pracovného času. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci pre dôležité osobné prekážky v práci a bude postupovať v zmysle ustanovení uvedených v bodoch 1 až 6, § 141 ZP.

17. Pri mimoriadnych situáciách môže zamestnávateľ nariadiť prácu nadčas.

18. Štátnemu zamestnancovi pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa §75 ods.1 písm. a) z dôvodu, že štátny zamestnanec nesmie vykonávať štátnu službu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, patrí v zmysle §83 ods.8 zák. 55/2017 Z.z. **odstupné v sume desaťnásobku** jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený porušením právnych predpisov alebo predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Č a s ť IV .

Platové podmienky

1. Odmeňovanie štátnych zamestnancov je upravené zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Ostatní zamestnanci sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. **Platová tarifa** štátnych zamestnancov sa **za každý rok** služobnej praxe zvýši o 1% v súlade s §127 zák. č. 55/2017 Z.z.

2. Platové tarify štátnych zamestnancov **sa zvýšia od 1. januára 2018 o 4,8 %.**

3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **sa zvýši od 1. januára 2018 o 4,8 %.**

4. Zamestnávateľ bude pri vynútenom znižovaní stavu zamestnancov prijímať reštrikčné opatrenia po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a bude zohľadňovať zachovanie zamestnanosti odborných zamestnancov.

5. Časť ušetrených mzdových prostriedkov, ktoré zamestnávateľ získa uplatnením racionalizačných opatrení na príslušných oddeleniach, počnúc nasledujúcim mesiacom rozdelí formou finančného ohodnotenia zamestnancom, ktorým sa v dôsledku prijatých opatrení zvýši rozsah úloh.

6. **Minimálna mzda** na rok 2018 je **480,00 €** pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a pri týždennom pracovnom úväzku 37,5 hod. je **2,9429 €** za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

7. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, pokiaľ nebolo v pracovnej zmluve dohodnuté inak. Výplatný termín je 12. deň pre vyúčtovanie platu za uplynulý mesiac. V prípade, že uvedený deň pripadne na sobotu alebo sviatok, výplata sa uskutoční v deň skôr. V prípade, že uvedený deň pripadne na nedeľu, výplata sa uskutoční v nasledujúci deň, t.j. v pondelok. Výnimky môžu byť dohodnuté v pláne výplat.

Finančné prostriedky (mzdy zamestnancov) sa ukladajú na žiadosť zamestnancov do peňažných ústavov.

8. Zamestnanec je zodpovedný za správne údaje o vlastnej osobe pre vyúčtovanie platu na mesačnom výkaze o práci. Nesprávne zaúčtovaný plat z dôvodu nesprávnych údajov zo strany zamestnanca bude opravený až v najbližšom výplatnom termíne. Nesprávne zaúčtovaný plat z iných dôvodov bude opravený ihneď po zistení chyby, pokiaľ to dovoľujú podmienky spracovania platov.

9. Prílohou KZ Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2018 a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Č a s ť V .

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.
2. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo jej zvyšovanie so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa.
3. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi prislúcha funkčný plat. Bližšie podmienky sa dohodnú so zamestnancami.
4. Na RÚVZ v Žiari nad Hronom budú v roku 2018 realizované odborné semináre pre SZP a VŠ 1 x mesačne. Lektori zahrnú do seminárov aj príslušné legislatívne zmeny pre dané odborné oblasti, ktoré budú predmetom prednášky.

Č a s ť VI .

Sociálna oblasť

Sociálny fond

1. Používanie sociálneho fondu sa riadi zákonom č. 152/1994 Z .z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov.
2. Prostriedky sociálneho fondu sú uložené na samostatnom účte.
3. Fond je určený na zabezpečovanie sociálneho rozvoja zamestnancov organizácie a na podporu ich vzdelávania a kultúrno-výchovnej, športovej a rekreačnej činnosti, pokiaľ sú takéto činnosti, akcie organizované alebo spoluorganizované odborovou organizáciou.
4. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
povinným prídelenom vo výške **1,0 %** a
ďalším prídelenom vo výške **0,05 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
5. Sociálny fond je fondom organizácie. Za riadnu agendu a správu majetku fondu zodpovedá generálna tajomníčka služobného úradu RÚVZ v Žiari nad Hronom. Na používanie prostriedkov sociálneho fondu vypracuje organizácia a odborový orgán zásady, ktoré schvaľuje členská schôdza odborovej organizácie pri RÚVZ v Žiari nad Hronom. V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad rozhoduje v konkrétnych prípadoch organizácia a odborový orgán. Príkazy na úhradu podpisuje generálna tajomníčka služobného úradu RÚVZ v Žiari nad Hronom, alebo ňou poverený zástupca.
6. V roku 2018 bude referát ekonomiky a rozpočtu RÚVZ v Žiari nad Hronom 1 krát za štvrtrok predkladať čerpanie sociálneho fondu ZV OZ pri RÚVZ v Žiari nad Hronom.
7. Výhody zo sociálneho fondu nebudú priznané zamestnancom, ktorí majú neospravedlnenú absenciu alebo iným spôsobom porušia disciplínu.

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom vo verejnom záujme vo výške 55 % a zamestnancom v štátnej službe 65% z hodnoty stravného lístka, najviac však do výšky 55 % (zam. vo VZ) a 65 % (zam. v ŠS) stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov). Podrobnosti poskytnutia príspevku na stravovanie sú uvedené v Prílohe č. 1. Hodnota stravného lístka je **3,90 €**.

Č a s ť VII .

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ bude v súlade s ustanoveniami § 146 ZP sústavne vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Na dodržiavanie zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v prípade podozrenia na požitie alkoholu je každý zamestnanec povinný podrobiť sa skúške na základe výzvy vedúceho zamestnanca. O skúške bude vyhotovený záznam. Pozitívny výsledok skúšky bude považovaný za závažné služobné previnenie resp. závažné porušenie pracovnej disciplíny.

3. Zamestnávateľ umožní 1 x ročne účasť zástupcu zamestnancov (odborového inšpektora bezpečnosti a ochrany zdravia), ktorý zodpovedá za stav a úroveň BOZP, na školeniach, pracovných poradách, organizovaných VV SOZ ZaSS.

4. Podľa § 149 ZP zástupca zamestnancov má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

5. Pri aktualizácii zoznamov pre poskytovanie OOPP je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení Nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách poskytovania OOPP.

6. Ďalšie práva a povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje zákon NR SR č. 124/2003 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Č a s ť VIII .

Starostlivosť o zamestnancov

1. Na úseku starostlivosti o zdravie

Preventívne lekárske prehliadky zamestnancov sa zabezpečia podľa § 30 zákona č. 355/2007 z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Vyhlášky MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií a Vyhlášky MZ SR č. 585/2008 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení.

Finančné náklady spojené so vstupnou lekárskou prehliadkou a pravidelné lekárske prehliadky o zdravotnej spôsobilosti pre vodičov z povolania ako aj vodičov služobných motorových vozidiel sa uhradia v plnej výške.

V prípade, ak sa vodič služobného motorového vozidla podrobí preventívnej periodickej lekárskej prehliadke vo vzťahu k práci jeden raz za rok, budú mu s tým vzniknuté finančné náklady uhradené v plnej výške.

2. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 ods. 2 zákona 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov a § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, bude zamestnancovi poskytovať náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí v zmysle § 143 ods.3 zák.č.55/2017 Z.z.

príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov, odvodov poistného a poskytnutou náhradou príjmu. Príplatok k náhrade príjmu sa poskytne najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku

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

Individuálne nároky:

a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca,

b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa.

Kolektívne spory:

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku 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.

Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

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

ČASŤ IX .

Prechodné a záverečné ustanovenia

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

1. KZ v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

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

4. Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzatváraní KZ. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

5. 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 2018 uzatvorenej dňa 24.1.2018“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
6. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený následne k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne aj pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.
7. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
8. Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinná nasledujúci deň po zverejnení v centrálnom registri zmlúv.
9. Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.
10. Táto KZ je vyhotovená v štyroch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia KZ.
11. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, **zaväzujú sa ju dodržiavať** a preto ju na znak toho podpisujú.
- 12.. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2018 a platí od 23.1.2018 do 31.12.2018.

V Žiari nad Hronom, 24.1.2018

MUDr. Eva Striežová

regionálna hygienička a
generálna tajomníčka služobného úradu
RÚVZ so sídlom v Žiari nad Hronom

Zdeno HAJDONI

predseda ZO SOZ ZaSS
pri RÚVZ so sídlom v Žiari nad Hronom

PRÍLOHA č. 1

KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE NA ROK 2018

1. ZÁSADY ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU v r. 2018

- 1.1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Organizácia má k dispozícii na použitie zostatok fondu z roku 2017 v sume **1 234,14 €**.
- 1.2. Prostriedky fondu sú uložené na samostatnom účte vedenom v Štátnej pokladnici.
Príkaz na úhradu výdavkov a na iné čerpanie fondu vrátane objednávok podpisujú :
 - za organizáciu pracovníci podľa zásad o obehu účtovných dokladov,
 - za odborovú organizáciu predseda výboru ZO alebo ním poverený odborový funkcionár, pokiaľ má podpisový vzor.
- 1.3. Fond je určený na zabezpečovanie sociálneho rozvoja pracovníkov organizácie :
 - a) zamestnancom na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov a na služby, ktoré zamestnanec čerpá na regeneráciu pracovnej sily,
 - b) zamestnancom vo forme sociálnej výpomoci
 - c) na podporu vzdelávania pracovníkov, kultúrno-výchovnej činnosti, pokiaľ sú takéto činnosti alebo akcie organizované alebo spoluorganizované odborovou organizáciou, rekreačnú činnosť a zdravotnícku starostlivosť.
- 1.4. Odborová organizácia vyberá a navrhuje zamestnancov ako i výšku príspevku alebo plnenia v prípade individuálneho čerpania z fondu.
- 1.5. Na poskytnutie príspevku a na iné čerpanie z fondu nie je p r á v n ý n á r o k okrem prípadov, že ide o plnenie vyplývajúce zo záväzkov podľa Kolektívnej zmluvy.
- 1.6. Konečné rozhodnutie o príspevku je podmienené dosiahnutím vzájomnej dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 1.7. Sociálny fond je fondom organizácie. Za riadnu agendu a správu majetku zodpovedá zamestnávateľ. Na používanie prostriedkov fondu vypracováva organizácia a odborový orgán zásady, ktoré schvaľuje členská konferencia odborovej organizácie pri RÚVZ. V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad rozhoduje o konkrétnych prípadoch zamestnávateľ a odborový orgán. Príkazy na úhradu podpisuje vedúci organizácie prípadne vedúci úseku HTČ.
- 1.8. Hospodárenie s prostriedkami fondu bude vedené dôsledne na samostatnom účte v Štátnej pokladnici a sledované na ekonomickom oddelení RÚVZ v Žiari nad Hronom.
- 1.9. Výhody zo sociálneho fondu nebudú priznané zamestnancom, ktorí majú neospravedlnenú absenciu, alebo iným spôsobom porušia pracovnú disciplínu.
- 1.10. Zmeny a doplnky týchto zásad a rozpočtu sociálneho fondu sú podmienené dosiahnutím dohody medzi zamestnávateľom a odborovým zväzom.

1.11. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roku.

2. ZÁVODNÉ STRAVOVANIE, ZDRAVOTNÍCKA STAROSTLIVOSŤ

- 2.1. Zamestnanec má nárok na stravné lístky v počte skutočne odpracovaných dní v kalendárnom mesiaci.
- 2.2. Organizácia v roku 2018 poskytne na každý stravný lístok pre zamestnancov v štátnej službe príspevok vo výške 0,36 € a pre zamestnancov vo verejnom záujme vo výške 0,75 € zo sociálneho fondu.
- 2.3. Stravný lístok nepatrí vtedy, keď zamestnanec čerpá dovolenku, PN, MD, OČR, keď si zamestnanec účtuje diéty, resp. pre inú neprítomnosť v práci (napr. návšteva lekára).

3. SOCIÁLNA VÝPOMOC

- 3.1 Z fondu možno poskytnúť zamestnancom organizácie jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc vo výške **160,00 €** a to:
 - a) v prípade úmrtia zamestnanca
 - b) po priznaní čiastočného invalidného dôchodku (DIČ)
- 3.2 V prípade inej mimoriadnej nezavinenej finančnej tiesni - dlhodobá PN 2 mesiace a viac prináleží zamestnancovi výška príspevku 50 €.
- 3.3 Jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške **250,00 €** po priznaní invalidného dôchodku v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.
- 3.4 Jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc vo výške **330,00 €** pre pozostalých v prípade smrteľného pracovného úrazu alebo úmrtia v dôsledku choroby z povolania.
- 3.5 V prípade úmrtia zamestnanca možno z fondu zakúpiť pohrebný veniec do výšky maximálne **33,00 €**.

4. DÔCHODKOVÉ PRIPOISTENIE

Uplatnenie zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov v úplnom znení vyhlásenom zákonom č. 490/2006 Z. z. je v riešení MZ SR z dôvodu finančných prostriedkov a účtovníctva. Po vyriešení uvedených náležitostí zamestnávateľ bude realizovať dôchodkové doplnkové sporenie zamestnancov v zmysle pokynov MZ SR, ktoré uvedie DODATKOM ku Kolektívnej zmluve na rok 2018. Zamestnanec však už od 1.1.2001 môže individuálne uzatvoriť zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou podľa vlastného rozhodnutia.

5. REGENERÁCIA PRACOVNEJ SILY

Zamestnancovi sa môže prispieť na vhodnú a účelnú formu regenerácie pracovnej sily.

6. DARY A FINANČNÉ ODMENY

6.1. Zo sociálneho fondu možno poskytovať zamestnancom organizácie pri životných a pracovných jubileách peňažné alebo nepeňažné dary :

- a) pri odpracovaní 20 rokov v organizácii..... 17,00 €
- b) pri odpracovaní 30 rokov v organizácii 25,00 €
- c) pri odpracovaní 40 rokov v organizácii.... 35,00 €
- d) pri životnom jubileu 50 rokov 35,00 €
- e) pri prvom odchode do dôchodku..... 50,00 €

V mimoriadne a zvlášť zreteľahodných prípadoch sa výška odmeny môže zvýšiť maximálne o 100 %.

6.2. Organizácia poskytne darcom krvi pri udelení plakety Dr. Jánskeho finančné odmeny nasledovne :

- a) bronzová plaketa25,00 €
- b) strieborná plaketa 33,00 €
- c) zlatá plaketa 50,00 €

7. REKREÁCIE A ZÁJAZDY

Každý zamestnanec má právo zúčastniť sa rekreácie alebo zájazdu organizovaného zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou. Finančné krytie akcie bude dohodnuté spoločne za účasti zamestnávateľa a výboru odborovej organizácie pred uskutočnením každej akcie zvlášť.

V Žiari nad Hronom, 24.1.2018

MUDr. Eva Striežová

regionálna hygienička a
generálna tajomníčka služobného úradu
RÚVZ so sídlom v Žiari nad Hronom

Zdeno HAJDONI

predseda ZO SOZ ZaSS
pri RÚVZ so sídlom v Žiari nad Hronom