

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, 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 v znení neskorších predpisov a

pre štátnych zamestnancov podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

v Regionálnom úrade verejného zdravotníctva hlavné mesto so sídlom v Bratislave



zmluvné strany

základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Regionálnom úrade verejného zdravotníctva hlavné mesto so sídlom v Bratislave, Ružinovská 8, 820 09 Bratislava, zastúpená PhDr. Soňou Farkovou, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ - Regionálny úrad verejného zdravotníctva hlavné mesto so sídlom v Bratislave, Ružinovská 8, 820 09 Bratislava, zastúpený MUDr. Otakarom Fitzom, regionálnym hygienikom a generálnym tajomníkom služobného úradu (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA ROK 2019

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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 „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.
2. 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 v znení neskorších predpisov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie regionálneho hygienika ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 55/2017 Z. z.), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS pre verejnú službu“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok v štátnej službe (ďalej len „KZVS v štátnej službe“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až 37, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8, § 41 ods. 1, 2, 5 až 7 a 7 a 9, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 78 až 80, § 85 ods. 2 až 6, 8a, 9, § 85a, § 86, § 87, § 88 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 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 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, § 239 písm. a) a § 240 Zákonníka práce.
3. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) všetkých zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere,
 - d) ďalšie fyzické osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci

svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením,
 - b) telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétnych odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. 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.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri RUVZ Bratislava spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. 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.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

3. 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 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti člena odborovej organizácie zrazí 1% jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech účtu odborovej organizácie.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú spolourozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
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 13

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.) a služobného poriadku (§109 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z.),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP)
 - d) zavedenie a zmeny pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po 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; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.; § 137 zákona č. 55/2017 Z. z.),
 - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 - n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
 - o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. 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 (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 14

Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 169 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. je služobný úrad povinný
 - a) vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy
 1. na zníženie alebo odobratie osobného príplatku,
 2. služobných predpisov,
 3. opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 4. opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov,

- b) umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym tajomníkom podľa tohto zákona alebo podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru,
 - c) poskytovať odborovej organizácii raz ročne informácie o hospodárskej a finančnej situácii služobného úradu a o predpokladanom vývoji jeho činnosti najviac v rozsahu podľa osobitného predpisu.
3. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou podľa vyžiadania 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, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
4. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) zánik služobného úradu zlúčením, splynutím alebo prerozdelením
 - c) prevod časti služobného úradu
 - d) zrušenie služobného úradu
 - e) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - h) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - i) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - j) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - k) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - l) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - m) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - n) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP a § 161 zákona č. 55/2017 Z. z.),
 - o) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - p) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - q) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

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 predloží odborovej organizácii raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných 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) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP; § 169 ods. 2 písm. e) zákona č. 55/2017 Z. z.),
 - j) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 16

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných 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 odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP a § 169 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok resp. podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov, resp. vyžadovať od služobného úradu odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných 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 (resp. služobného úradu) 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.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP a § 169 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej

zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

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. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným a služobným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 19

1. 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 odborová organizácia.
2. 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.

Článok 20

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 21

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz polročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

Pracovný pomer

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Dočasná štátna služba
 - 2.1. Dočasná štátna služba je štátna služba na určitú dobu, ktorá zahŕňa skúšobnú dobu, ak § 52 ods. 3 neustanovuje inak.
 - 2.2. Do dočasnej štátnej služby je možné bez výberového konania prijať
 - a) občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý
 1. je uznaný za dočasne práceneschopného,
 2. vykonáva mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu,
 3. je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy,
 - b) Odborníka ústavného činiteľa,
 - c) štátneho zamestnanca podľa § 7 ods. 8,
 - d) občana, ktorý úspešne absolvoval štipendijný program na posilnenie analytických kapacít vo verejnej správe.
 - 2.3. Do dočasnej štátnej služby je možné prijať len na základe výberového konania občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby
 - a) na zastupovanie štátneho zamestnanca
 1. ktorý je na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá bezprostredne nadväzuje na materskú alebo rodičovskú dovolenku,
 2. ktorý čerpá služobné voľno,
 3. ktorý je zaradený mimo činnnej štátnej služby
 4. ktorý bol vzatý do väzby,
 5. ktorý je dočasne vyslaný na vykonávanie štátnej služby do cudziny,
 6. ktorý je dočasne preložený,
 7. u ktorého došlo k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. r),
 - b) na voľné štátnozamestnanecké miesto odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby.

Článok 23

Pracovný a služobný čas

1. Pracovný čas zamestnanca a služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ má zavedený na pracovisku pružný pracovný čas.

Uplatnenie modelu pružného pracovného času:

 - a) voliteľný pracovný čas - začiatok: 6:00 hod. - 8:00 hod., koniec: 14:00 hod. - 16:00 hod.
 - b) základný pracovný čas: od 8:00 hod. - 14:00 hod.

Prestávka na jedlo a odpočinok je stanovená v čase medzi 11:00 hod až 13:30 hod. v trvaní 30 minút.

Pracovný čas štátnych zamestnancov, ktorí spĺňajú kritériá zaradenia do skupiny zamestnancov so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A podľa osobitného predpisu, je 33,5 hodiny týždenne. Uplatnenie modelu pružného pracovného času pre uvedených zamestnancov je:

- a) voliteľný pracovný čas - začiatok: 6:00 hod. - 8:00 hod., koniec: 13:30 hod. - 16:00 hod.
 - b) základný pracovný čas: 8:00 hod. - 13:30 hod.
- Prestávka na jedlo a odpočinok je v čase od 11,00 – 13,00 hod. v trvaní 30 minút.

Zamestnanec si riadi začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci

voliteľného pracovného času.

Zamestnanci sú povinní registrovať sa v dochádzkovom systéme aj pri odchode z budovy zamestnávateľa na prestávku na jedlo a odpočinok. Prestávka na jedlo a odpočinok sa nezapočítava do pracovného času.

3. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.
5. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.
Zamestnancovi patrí za každú hodinu pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou jedna hodina náhradného voľna.

Článok 24 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Pri plánovaní dovolenky zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 25 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 štátnemu zamestnancovi služobné voľno najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 102 a 103 zákona č. 55/2017 Z. z., ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.

4. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán.
Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 tohto článku.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení pri celodennej neprítomnosti vo výške 7,5 hod najviac na 7 dní v kalendárnom roku,
 - b) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrovanie, alebo liečenie vo výške 7,5 hod najviac na 7 dní v kalendárnom roku,
 - pracovné voľno na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia sa poskytne vo výške max. 7,5 hod v čase od 6, 00 do 16, 00 hod.
 - c) na darovanie krvi alebo aferézu vo výške 7,5 hod na 1 kalendárny deň.
7. Na žiadosť zamestnancov, starajúcich sa o dieťa do 16 rokov alebo invalidné dieťa do 26 rokov, pokiaľ je v ich opatere (raz pre všetky deti, pri ktorých by mohol vzniknúť nárok na pracovné voľno), poskytne zamestnávateľ dvakrát ročne pracovné voľno s náhradou mzdy a s nárokom na stravné.
Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe s výnimkou zamestnancov, ktorým bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP. „Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna na starostlivosť o dieťa“ odsúhlasenú nadriadeným zamestnancom predkladá zamestnanec na osobný úrad.
8. Služobné voľno patrí jednorázovo v rozsahu najviac šiestich mesiacov štátnemu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer v príslušnom služobnom úrade trval nepretržite najmenej desať rokov. Za čas služobného voľna nepatrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat. Štátnemu zamestnancovi po dobu dočasného vyslania služobné voľno podľa prvej vety nepatrí.

Článok 26

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom 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 prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 28 ods. 1 tejto KZ.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 27

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 28

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
2. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) z dôvodu, že štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah § 83 ods. 1 zák. 55/2017 Z. z.

Článok 29

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jedného funkčného platu

nad rozsah § 76a ods. 1 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jedného funkčného platu nad rozsah § 76a ods. 2 ZP, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. 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 o štátnej službe v sume jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Článok 30 **Organizačné zmeny**

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a štátnych zamestnancov z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu týchto zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer
 - a) s oboma zamestnancami – manželmi 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 päť 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 ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka 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 § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 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 a registri nadbytočných štátnych zamestnancov.

Časť V. **Odmeňovanie zamestnancov**

Článok 31

1. Odmeňovanie štátnych zamestnancov upravuje siedma časť zákona č. 55/2017 Z. z.
2. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 %.
3. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona č. 553/2003 Z.z.

o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. a príslušného nariadenia vlády SR, ktorým sú ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa:

a) základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,

b) osobitnej stupnice platových taríf pre zdravotníckych pracovníkov (príloha č. 1 tejto zmluvy).

Článok 34 Osobný príplatok

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
2. Štátnemu zamestnancovi za kvalitné plnenie služobných úloh alebo na základe výsledku služobného hodnotenia za kalendárny rok je možné priznať osobný príplatok až do výšky 100% z platovej tarify, ktorá štátnemu zamestnancovi patrí podľa § 127 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z. z. Na základe ust. § 132 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. osobný príplatok podľa prvej vety tohto bodu možno zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe výsledku služobného hodnotenia za kalendárny rok, pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. a) a c) alebo na základe úrovne kvality plnenia služobných úloh. Návrh na priznanie, zvýšenie alebo odňatie osobného príplatku vrátane sumy osobného príplatku písomne odôvodní nadriadený vedúci zamestnanec štátneho zamestnanca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v čase účinnosti tejto kolektívnej zmluvy neodobrať ani neznižovať osobný príplatok priznaný zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnemu zamestnancovi pri nadobudnutí účinnosti tejto KZ bez toho, aby vopred neoboznámil zamestnanca a tiež odborovú organizáciu s dôvodmi odobratia osobného príplatku.

Článok 35 Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnemu zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Časť VI. Sociálna oblasť Článok 36 Vzdelávanie

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec spĺňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

Zamestnávateľ umožní:
 - 3.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
 - 3.2 zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.
4. Vzdelávanie štátnych zamestnancov upravuje ôsma časť zákona č. 55/2017 Z. z.
5. Služobný úrad plánuje, organizuje, zabezpečuje a umožňuje odbornú prípravu a systematické odborné vzdelávanie štátnych zamestnancov.
6. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 37 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov formou poskytnutia stravovacích poukázok.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP.
Hodnota stravej poukázky je 3,60 EUR a hradí sa takto:

- 55% hradí organizácia z výdavkového účtu	t.j.	1,98 EUR
- príspevok zo sociálneho fondu	t.j.	0,72 EUR
- rozdiel zaplatí zamestnanec	t.j.	0,90 EUR.
4. Zamestnávateľ prispieva štátnym zamestnancom na stravovanie podľa § 104 ods.1 zákona č. 55/2017 Z. z.
Hodnota stravej poukázky je 3,60 EUR a hradí sa takto:

- 65% hradí organizácia z výdavkového účtu	t.j.	2,34 EUR
- príspevok zo sociálneho fondu	t.j.	0,36 EUR
- rozdiel zaplatí štátny zamestnanec	t.j.	0,90 EUR
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v takej výške, aby náklady všetkých zamestnancov zamestnávateľa na stravu boli v rovnakej výške.

Článok 38 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.

2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie zdravotného rizika, vo výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Článok 39 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,2 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) zo zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roku.

Sociálny fond je čerpaný na stravné poukážky a na sociálnu výpomoc.

2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok vo výške 300 € na úhradu nákladov vynaložených v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo sociálneho fondu nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri vážnych životných situáciách, a to v prípade ťažkých pracovných úrazoch a pri úmrtí rodinného príslušníka (manžela/manželky, druhu/družky, nezaopatreného dieťaťa). O pridelenie jednorazovej sociálnej výpomoci požiada zamestnanec listom. Pridelenie sociálnej výpomoci prerokuje zástupca odborovej organizácie so zamestnávateľom. V prípade potreby si môže zamestnávateľ vyžiadať doloženie potrebných dokladov.
4. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii návrh tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2019 do 31.1.2019. Zamestnávateľ dva krát ročne predloží odborovej organizácii prehľad tvorby a čerpania sociálneho fondu. Nevyčerpané finančné prostriedky zo SF budú prerozdelené medzi zamestnancov podľa dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, príp. prejdú do nasledujúceho roku.

Článok 40 Cestovné

Zamestnávateľ uhradí terénnym zamestnancom náklady na mestskú hromadnú dopravu, ktoré vznikajú z dôvodu plnenia služobných povinností a to vo výške 24 € štvrtročného lístka.

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 41

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Článok 42

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne.
2. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.
3. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
5. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako Členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 43

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.
Záverečné ustanovenia
Článok 44

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. KZ je platná do podpisu novej kolektívnej zmluvy zmluvnými stranami.
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.
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 písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bola KZ uverejnená na intranetovej stránke úradu.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu najmenej 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. 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.
8. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.
9. 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.

V Bratislave dňa 23.01.2019

.....
MUDr. Otakar Fitz
regionálny hygienik a GTSÚ

.....
PhDr. Soňa Farková
predseda odborovej organizácie