

Kolektívna zmluva na rok 2019 uzavretá medzi

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

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, 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 o odmeňovaní“), 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 (ďalej len „Zákon o štátnej službe“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 - 2020 (ďalej len VKZ VS), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019 - 2020 (ďalej len VKZ ŠS) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2 - spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

- a) Zamestnávateľ je zriadený zo zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie generálnej tajomníčky služobného úradu, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- b) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.
2. Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až § 36, § 37, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8, § 41 ods. 1, 2, 5 až 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, 8 a 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, § 122a ods. 1, § 122b ods. 1, § 123 ods. 1, § 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 4

1. Zmluva je záväzná pre
 - a/ zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b/ všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,

- c/ všetkých zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere u zamestnávateľa,
 - d/ ďalšie fyzické osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (bývalí zamestnanci, dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a podobne)
2. 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 odborom

Článok 5

- a/ Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a 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.
- b/ Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
- c/ Činnosť odborov v služobnom úrade upravuje § 169, § 170 zákona o štátnej službe.

Článok 6

- a/ Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením, dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- b/ Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby telefónnu, faxovú linku, internetové spojenie, použitie elektronickej pošty, v primeranom rozsahu a na základe svojich možností tlačenie a distribúciu písomných materiálov a uhradí s tým súvisiace náklady.

Článok 7

1. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz ročne stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „výbor ZO“) s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán. Zamestnávateľ poskytne „výboru ZO“ zápisy z operatívnych porád a gremiálnych porád generálneho tajomníka služobného úradu.
2. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
3. 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. (§ 5 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z.)
4. Služobný úrad je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy služobných predpisov a umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym tajomníkom služobného úradu podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru. (§ 169 ods. 1 písm. a) a b) č. 55/2017 Z. z.)
5. 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.
6. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

Článok 8

Pracovné voľno a služobné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP a § 102 zákona č. 55/2017 Z. z., ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.

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

Článok 9

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

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

Článok 10

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

Článok 11

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

Článok 12

1. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1% jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezodplatne poukáže na ním uvedené číslo účtu.
2. Zamestnávateľ na svoje náklady poukáže na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy/platu (zmluvy o poskytnutí bezúročnej pôžičky uzatvorenej medzi zamestnancom a ZO), časti jeho mzdy, aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil /§130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP/.

Časť III. Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborami pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia. Zamestnávateľ s odborami prerokuje i ďalšie oblasti v súlade s ustanoveniami platného znenia ZP a zákona o štátnej službe.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s odborovou organizáciou prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 14

1. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach (na kratší pracovný čas aj na ustanovený pracovný čas) prostredníctvom informačnej tabule odborov tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.
2. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/, alebo písmena b/ ZP, alebo s ktorými ukončí štátnozamestnanecký pomer podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d) zákona o štátnej službe bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.
3. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz štvrt'ročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch a štátnozamestnaneckých pomeroch. (§ 47 ods. 4 ZP).
4. Služobný úrad je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy na zníženie alebo odobratie osobného príplatku, služobných predpisov, opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby, opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov, a umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym tajomníkom podľa zákona o štátnej službe alebo podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru. 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. (§ 169 ods. 1 písm. a), b), c) zákona č. 55/2017 Z. z.)

Článok 15

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) pravidiel 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 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 dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odorovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- n) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- o) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

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 prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Služobný úrad je 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,
3. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, 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 zákonných ustanovení 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 rozdelením
 - c) prevod častí 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) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- j) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- k) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- l) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP a § 161 - 165 zákona č. 55/2017 Z. z.),
- n) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- o) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- p) náhrada škody, ktorú spôsobil štátny zamestnanec, suma náhrady škody
- q) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ sprístupní odborovej organizácii finančné výkazy o hospodárení a na návrh odborovej organizácie prerokuje predpokladaný vývoj činnosti.
3. Zamestnávateľ je povinný poskytovať odborovej organizácii raz ročne informácie o hospodárskej a finančnej situácii, a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v prípade služobného úradu najviac v rozsahu podľa osobitného predpisu. (§ 238 ods. 2 ZP, § 169 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z.)
4. 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) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP; § 169 ods. 2 písm. e) zákona č. 55/2017 Z. z.),
 - i) 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

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

Článok 17 - odstupné

I. zamestnanci pri výkone prác vo verejnom záujme

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

II. zamestnanci v štátnozamestnaneckom pomere

Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí štátnemu zamestnancovi odstupné podľa znenia § 83 zákona o štátnej službe.

Článok 18 - odchodné

I. zamestnanci pri výkone prác vo verejnom záujme

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **nad rozsah** ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **nad rozsah § 76a ods. 2 ZP** v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca.

II. zamestnanci v štátnozamestnaneckom pomere

Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné **nad rozsah ustanovený § 84 ods. 1** zákona o štátnej službe v **sume jeho naposledy priznaného funkčného platu**.

Článok 19 - pracovný čas

1. Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom. (§ 94 ods. 2 ZP)
3. Zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi bude za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, a to od 6⁰⁰ h do začiatku jeho pracovnej doby a od skončenia jeho pracovnej doby do 21⁰⁰ h, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, poskytované náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie (§ 96b ZP - náhrada za stratu času). Náhradné voľno si zamestnanec a štátny zamestnanec vyčerpá najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, po vzniku nároku. Čerpanie náhradného voľna zamestnanca a štátneho zamestnanca schvaľuje priamy nadriadený.

Článok 21 - dovolenka

1. zamestnanci pri výkone prác vo verejnom záujme
Základná výmera dovolenky je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich** týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Zamestnanci v štátnozamestnaneckom pomere
Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich** týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom a štátnym zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. (§ 111 ods. 1 ZP)
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.
5. Služobné voľno patrí jednorazovo 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. (§ 103 zákona č. 55/2017 Z. z.)

Časť IV. Platové podmienky

Článok 22

1. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10 %. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo

verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2019.

3. Pri odmeňovaní zdravotníckych zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme bude zamestnávateľ aplikovať § 7 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z. v súlade s dohodnutým spoločným a jednotným postupom pri aplikácii § 7 ods. 7 uvedeného zákona v Úrade verejného zdravotníctva SR a vo všetkých regionálnych úradoch verejného zdravotníctva tak ako je to uvedené v prípise Ministerstva zdravotníctva SR (ďalej len „MZ SR“) č. S13897-2018-OÚ-1 zo 7.12.2018, ktorý obsahuje základnú stupnicu platových taríf a stupnicu platových taríf zdravotníckych pracovníkov s dohodnutým percentuálnym zvýšením a ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
Ďalej bolo dohodnuté, že v súlade s §7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z.z. a uvedeným prípisom MZ SR zamestnávateľ u zamestnancov, ktorí sú zdravotníckymi pracovníkmi podľa osobitného predpisu, ich započítaná prax je viac ako 24 rokov a vykonávajú odborné alebo špecializované pracovné činnosti v ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktoré sú zaradené do 7 až 10 platovej triedy, môže v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, zaradiť o 1 až 3 platové stupne vyššie ako by bol ich tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa na základe ich skutočného zápočtu odbornej praxe.
4. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie. Výplatný termín je 12. deň v mesiaci. Ak pripadá výplatný deň na deň pracovného voľna, vypláca sa plat v najbližšom predchádzajúcom pracovnom dni. Vyúčtovanie platu je vyplácané bezhotovostne poukázaním na osobný účet zamestnanca v slovenskom peňažnom ústave podľa určenia zamestnancom. Na žiadosť zamestnanca musí byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. (§ 129 ods. 2 ZP)

Článok 23

1. Zamestnávateľ poskytne „odborom“ raz polročne (v mesiacoch jún a november) štatistický výkaz o výške dosiahnutých priemerných zárobkoch (funkčných platoch) zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a to konkrétne zamestnanci zdravotnícki a nezdravotnícki a priemerný plat u zamestnancov v štátnej službe.

Článok 24 - odmena (50 rokov veku, 60 rokov veku)

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume najmenej 70 % jeho naposledy priznaného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ „zákona o odmeňovaní.“) (§142 ods.1 písm. d/ zákon o štátnej službe).

Článok 25 – náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

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

Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca upravuje § 143 odst. 1 a ods. 2 zákona o štátnej službe. Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca sa poskytuje za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca v kalendárnom roku. (§ 143 odst. 3 zákona o štátnej službe).

Článok 26 – Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla

Zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi, ktorý vedie služobné motorové vozidlo patrí príplatok vo výške 13 € ak v danom kalendárnom mesiaci skutočne viedol služobné motorové vozidlo (§14b zákona č. 553/2003 Z. z. a § 147 ods. 1 zákona č. 55/2017).

Časť V. Sociálna oblasť

Článok 27 - sociálny fond

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

a/ Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn :

1. povinného prídelu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom a štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
 2. ďalšieho prídelu vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom a štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
 3. z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 vyššie uvedeného zákona.
- b/ Sociálny fond bude používaný podľa zásad dohodnutých medzi zamestnávateľom a odbormi, ktoré sú súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

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

Článok 28

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

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

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

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

Článok 29

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

Článok 30

Použitie Sociálneho fondu:

- a) príspevok „zamestnancom“ a „štátnym zamestnancom“ na stravovanie, a to na jedno hlavné jedlo nad rámec všeobecne záväzných predpisov vo výške 0,60 €.
- b) pre zamestnancov a štátnych zamestnancov bývajúcich mimo mesta Komárno, denne dochádzajúcich na pracovisko v Komárne, sa bude poskytovať príspevok na dopravu do zamestnania vo výške **18%** z ceny cestovných lístkov, ktorú by zaplatil, ak by použil prostriedky hromadnej dopravy. Maximálne však **8,30 € mesačne**

Podmienky poskytnutia príspevku na dopravu do zamestnania:

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

- c) príspevok na sociálnu výpomoc – na žiadosť zamestnanca zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi priamu sociálnu výpomoc
 - pri úmrtí životného partnera alebo nezaopatreného dieťaťa zamestnanca
 - v mimoriadne závažnej sociálnej situácii u zamestnanca
 - v prípade požiaru alebo inej živelnnej pohromy, ktorými bol zničený alebo poškodený majetok zamestnanca

O poskytnutí príspevku a jeho výške rozhoduje Komisia pre čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu (ďalej len komisia) zriadená zamestnávateľom na základe aktuálneho stavu tvorby a čerpania sociálneho fondu. Komisia bude päťčlenná, 3 členov navrhuje zamestnávateľ a 2 členov základná odborová organizácia pri RÚVZ so sídlom v Komárne. Predsedom komisie je generálny tajomník služobného

úradu, ktorý menuje ďalších dvoch členov komisie za zamestnávateľa. Členov za základnú odborovú organizáciu menuje jej predseda. Zamestnanec, ktorého žiadosť sa bude prerokúvať, nemôže byť členom komisie.

Žiadosti o príspevok zo sociálneho fondu budú posúdené komisiou v poradí v akom boli doručené zamestnávateľovi. Príspevok na sociálnu výpomoc môže byť poskytnutý zamestnancovi v danom kalendárnom roku opakovane, najviac však v úhrnnej výške 320 €.

V prípade nedostatku finančných prostriedkov v sociálnom fonde komisia rozhodne o postupe čerpania jednotlivých príspevkov. Príspevok sa poskytuje zamestnancovi v peňažnej forme zúčtovaním príspevku spolu s platom. Príspevok sa neposkytuje bývalým zamestnancom – dôchodcom, rodinným príslušníkom zamestnanca, zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohody, cudzím zamestnancom vykonávajúcim zmluvné práce pre zamestnávateľa.

- d) na zakúpenie kvetinových darov k jubileu, pri životných udalostiach zamestnancov a štátnych zamestnancov úradu,
- e) čerpanie zvyšku SF za daný kalendárny rok. Zmluvné strany sa dohodnú na spôsobe vyčerpania zvyšku sociálneho fondu, ktorý bude bližšie popísaný v dodatku ku kolektívnej zmluve.

Článok 31

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

Článok 32 - stravovanie zamestnancov:

- a) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie svojich „zamestnancov“ a štátnych zamestnancov prostredníctvom stravovacích šekov s nominálnou hodnotou šeku 3,60 €. Zamestnávateľ zo svojich prostriedkov na jedno hlavné jedlo denne príspeje : zamestnancovi 2,29 € a štátnemu zamestnancovi 2,66 €. Výška príspevkov bola stanovená pre danú nominálnu hodnotu stravovacieho šeku v súlade so zákonom o cestovných náhradách, Opatrením MPSVaR SR č.148/2018 Z.z. o sumách stravného a intervalov výšky príspevku uvedených v ZP a v zákone o štátnej službe.
- b) Okrem tohto príspevku dostane zamestnanec a štátny zamestnanec aj príspevok zo sociálneho fondu.
- c) Stravovacie šeky vydáva osobný úrad spravidla v deň splatnosti výplaty.

Článok 33 - doplnkové dôchodkové poistenie alebo sporenie

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

Článok 34

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

Časť VI.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 35

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

Článok 36

- a/ Individuálne nároky :

- aa/ sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni generálneho tajomníka služobného úradu a vedúceho osobného úradu v súlade s platnou legislatívou.
- ab/ ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
- ac/ v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.
- b/ Kolektívne spory:
- ba/ ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota;
- bb/ ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť VII.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 37

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

Článok 38

- a/ Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno zmeniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
- b/ Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.
- c/ Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
- d/ Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.
- e/ Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ na rok ... uzatvorenej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 39

- a/ Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj „odbory“ sú povinné odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
- b/ Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom minimálne po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 40

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

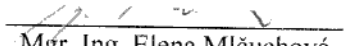
Článok 41

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019-2020. Platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy končí najneskôr do účinnosti novej kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná prerokovať s navrhujúcou stranou najneskôr do 15 dní.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy. (§ 8 ods. 4 zákona č. 2/1991 Zb.)

4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bola kolektívna zmluva dostupná pre každého zamestnanca aspoň v elektronickej podobe.
Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov s uzatvorením kolektívnej zmluvy a jej dodatkov.
5. 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.
6. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch písomných exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre, ktoré dostanú:
 1. generálna tajomníčka služobného úradu
 2. vedúca osobného úradu
 3. predsedníčka výboru základnej odborovej organizácie
 4. podpredsedníčka výboru základnej odborovej organizácie
7. 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 Komárne, dňa 28.2.2019

org.č. 0113-40103
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
a


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


MUDr. Andrea Kološová, PhD.
generálna tajomníčka služobného úradu
Regionálny úrad verejného zdravotníctva
so sídlom v Komárne
Mederčská č. 39
945 75 Komárno

Prílohy:

1. Prípís Ministerstva zdravotníctva SR č. S13897-2018-OÚ-1 zo 7.12.2018 so základnou stupnicou platových taríf a stupnicou platových taríf zdravotníckych pracovníkov s príslušným percentuálnym navýšením.