

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a § 170 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, 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, KZ vyššieho stupňa pre rok 2023 a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Zmluvné strany:

základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri RÚVZ Prievidza so sídlom v Bojniciach, zastúpená Mgr. Veronikou Strížovou, predsedníčkou (ďalej len „odbory“)
na jednej strane

a

zamestnávateľ Regionálny úrad verejného zdravotníctva Prievidza so sídlom v Bojniciach, zastúpený Mgr. et Mgr. Zuzanou Tornócziovou, MHA - regionálnou hygieničkou a generálnou tajomníčkou 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 2023 - 2024

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“), 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. 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 (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 § 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, § 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 (ďalej len „KZ“) sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) všetkých zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere,
 - d) ďalších členov odborov (dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a pod.), ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ.

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

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto KZ 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 KZ.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

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

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
2. Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu umožní tlač a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.
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 RÚVZ Prievdza, 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 sa bude podľa potreby, minimálne však raz polročne stretávať s výborom ZO SOZ ZaSS na spoločných rokovaníach s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán.

Článok 10

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

Článok 11

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov ZO, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZZ a SS, účasti na zjazde SOZZ a SS.
2. Činnosť odborov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje v zmysle ustanovenia § 240 ods. 1 ZP za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, resp. plat. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä: kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovenia. § 229 ods. 4, § 231 ods. 1 a šiestej časti ZP.
3. Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečovaním úloh zamestnávateľa.

Článok 12

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

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 13

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 14 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.
4. Zamestnávateľ nebude zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, vrátane KZ.

Článok 14

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 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) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy (§ 136 ods. 1 a 3, § 137 ods. 1, 4 a 5),
 - n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
 - o) § 146 ods. 3 ZP – spolupráca v oblasti ochrany zdravia pri práci (plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci)
 - p) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - q) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - r) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy, resp. platu na výkon funkcie v odborovom orgáne,
 - s) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (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 15

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 odborevej 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 odborevej 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 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 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 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) náhrada škody, ktorú spôsobil štátny zamestnanec, suma náhrady škody
 - r) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 16

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 za polroka 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) 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 17

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,
 - 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 18

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 19

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 20

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 21

1. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.
2. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmena a) alebo b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer alebo služobný pomer.

Článok 22

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

Článok 23

Pracovný a služobný čas

1. Zmluvné strany sa dohodli, že pracovný čas zamestnanca a služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. V služobnom úrade sa uplatňuje pružný pracovný čas, ktorý je upravený vnútornou smernicou č. 1/2019 zo dňa 15.4.2019.
3. Celodenné prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ZP v znení neskorších predpisov sa v súlade s § 143 ods. 2 ZP v znení neskorších predpisov posudzujú ako výkon práce v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny, vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
4. 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.

Článok 24

Dovolenka

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

Článok 25

Pracovné voľno

Zamestnávateľ umožní čerpať **v roku 2023** jedenkrát polročne pracovné voľno s náhradou mzdy:

- u matiek detí do veku 15 rokov dieťaťa vrátane
- alebo
- u zamestnanca v prípade starostlivosti o manžela/manželku alebo o otca/matku.

Od 01.01.2024 zamestnávateľ umožní čerpať dvakrát ročne pracovné voľno s náhradou mzdy:

- u matiek detí do veku 15 rokov dieťaťa vrátane
- alebo
- u zamestnanca v prípade starostlivosti o manžela/manželku alebo o otca/matku.

Čerpanie pracovného voľna je možné po vyčerpaní minuloročnej dovolenky k aktuálnemu roku.

Článok 26

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne oboznámi najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
2. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
3. Pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu, vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.
4. Ak sa zamestnancovi majú prechodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prechodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto KZ zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a základná odborová organizácia nedohodnú inak.

Článok 27

Prechod práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru

1. Ak služobný úrad zanikne na základe zákona 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 zákona rozdelením, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru prechádzajú na novovzniknuté služobné úrady. Zákon ustanoví, ktorý z novovzniknutých služobných úradov preberá od doterajšieho služobného úradu práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru.
3. Ak sa na základe zákona 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 skončili alebo zanikli, zostávajú nedotknuté.

5. Ak sa na základe zákona služobný úrad zruší, ustanoví zákon, 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 výkone práce vo verejnom záujme odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
2. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 55/2017 Z. z. alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí odstupné podľa § 83 ods. 1 a 2.
3. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 62 ods. 1 pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. c) alebo písm. d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov, patrí odstupné v sume podľa § 83 ods. 1 a 2.

Článok 29

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jedného funkčného platu.

Článok 30

Pracovný a služobný poriadok

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

Článok 31

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) a 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 5 rokov.
2. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a evidenciu štátnych zamestnancov, s ktorým skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do dvoch rokov po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a štátnych zamestnancov, s ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 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.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 32

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01.01.2023 o 7% a od 01.09.2023 o ďalších 10%.
3. Odmeňovanie štátnych zamestnancov upravuje siedma časť zákona č. 55/2017 Z. z., táto KZ, služobná zmluva a služobný predpis.
4. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 01.01.2023 o 7% a od 01.09.2023 sa zvýšia o ďalších 10%.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle bodov 2 a 4 alebo v prípade zmien zákona o štátnej službe resp. zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Zamestnávateľ sa so základnou odborovou organizáciou dohodli:

1. že v súlade s §7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z.z. a v súlade s prípisom MZ SR č. S13897-2018-OÚ-1 zo dňa 7.12.2018 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.
2. že zdravotnícky pracovník musí mať započítaných minimálne 15 rokov odbornej praxe.

Článok 33

Tarifný plat

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne, alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, sú zaradení podľa dĺžky započítateľnej praxe.

Článok 34

Príplatok za riadenie

1. Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi v štátnej službe vo výške podľa Prílohy č.4 k zákonu č.55/2017 Z.z. (vedúcim odd., stupeň riadenia 4., percentuálny podiel 5,5-40%).
2. Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške podľa Prílohy č.6 k zákonu č. 553/2003 Z. z. (vedúcim odd., stupeň riadenia IV., percentuálne od 3-20%).

Článok 35

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať osobný príplatok pri splnení nasledovných kritérií:
 - kvalitný výkon práce a dosahované pracovné výsledky
 - dodržiavanie platných právnych predpisov a interných smerníc RÚVZ
 - výkon termínovaných pracovných úloh v stanovených termínoch
 - dodržiavanie hospodárnosti a efektívnosti pri nakladaní s majetkom štátu v správe RÚVZ
2. Zamestnávateľ môže zdravotníckemu zamestnancovi priznať osobný príplatok na zohľadnenie sústavného vzdelávania podľa zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov, stavovských organizáciách zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých v znení neskorších predpisov.
3. Služobný úrad je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
4. 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 bez toho, aby vopred neoboznámil zamestnanca a tiež odborovú organizáciu so zavineným protiprávnym konaním zamestnanca, ktoré odôvodňuje postup zamestnávateľa.

Oprávnenosť poberania osobného príplatku sa prehodnocuje minimálne štvrt'ročne.

Článok 36 **Odmena**

1. Výška odmeny pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku bude verejnému aj štátnemu zamestnancovi poskytnutá percentuálne, 80-100% v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu (podľa aktuálnych finančných možností zamestnávateľa).
2. Štátnemu zamestnancovi bude poskytnutá odmena podľa § 142 ods. 1 písm. f) zákona č.55/2017 Z.z.

Článok 37

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

Článok 38 **Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla**

Zamestnancovi, ktorý vykonáva práce vo verejnom záujme a tiež štátnemu zamestnancovi, patrí za vedenie služobného motorového vozidla na účely plnenia pracovných úloh (ak je jeho vedenie nad rámec pracovných povinností) príplatok vo výške 3,- eur za jednu služobnú jazdu, mesačne maximálne v sume 13,- eur. Podmienky na poskytovanie príplatku za vedenie služobného motorového vozidla zamestnávateľ upraví v služobnom poriadku.

Časť VI. **Sociálna oblasť**

Článok 39 **Vzdelávanie**

1. Zamestnávateľ sa stará o pravidelné prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Prehlbovanie kvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.
2. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

Článok 40 **Stravovanie**

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

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

Článok 41

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Článok 42

Sociálny fond

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

Tvorba sociálneho fondu:

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn

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

Použitie sociálneho fondu

Sociálny fond sa použije zamestnancom na:

- jedno teplé hlavné jedlo v NsP Prievidza so sídlom v Bojniciach a na stravnú poukážku EDENRED nad rozsah ustanovený osobitným zákonom (§ 152 ZP),
- stravovanie formou poskytnutia stravovacej poukážky v hodnote 6,00 €, hradeného v plnej výške z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom za čas čerpania dovolenky, najviac však v počte 30 kusov za príslušný kalendárny rok; stravovacie poukážky poskytne zamestnávateľ v polročných intervaloch po dohode s príslušným odborovým orgánom,
- sociálnu výpomoc podľa potreby (pri úmrtí člena rodiny, pri živelných pohromách a pod.),
- kultúru a regeneráciu zamestnancov,
- na dopravu do zamestnania a späť.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 43

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

niektorých zákonov a zákona č.355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmen a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 44

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

Článok 45

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

Článok 46

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

Článok 47

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

Článok 48

Zamestnávateľ bude pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov tak, aby ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak (napr. vodič a pod.).

Článok 49

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

bezprostrednú hrozbu závažnej priemyselnej havárie oznámiť v zmysle smernice uvedeným orgánom a funkcionárom.

Článok 50

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

Článok 51

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

Článok 52

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

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 53

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

Článok 54

1. Individuálne nároky:
 - a) sťažnosť zamestnanca, štátneho zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo štátnozamestnaneckého pomeru alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený na úrovni príslušného vedúceho oddelenia.
 - b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca, štátneho zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.

2. Kolektívne spory:

- a) Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.
- b) Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

**Časť IX.
Záverečné ustanovenia**

Článok 55

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 56

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

Článok 57

1. KZ v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Zmluvné strany sa dohodli, že o všetkých týchto zmenách a dodatkoch sa bude postupovať ako pri kolektívnom vyjednávaní o uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
3. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 58

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

Článok 59

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

Článok 60

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

Článok 61

Táto zmluva je platná dňom podpísania oboma zmluvnými stranami a účinná po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv od 14.4.2023. Táto KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2024. Ak sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva do 31.12.2024, platnosť a účinnosť tejto KZ sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30.4.2025.

Článok 62

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

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

V Bojniciach, dňa 14.4.2023



Za Regionálny úrad verejného zdravotníctva
Prievidza so sídlom v Bojniciach

Mgr. et Mgr. Zuzana Tornócziová
regionálna hygienička a
generálna tajomníčka služobného úradu

Regionálny úrad verejného
zdravotníctva Prievidza
so sídlom v Bojniciach
Nemocničná 8, Bojnice
-2-



Za ZOO SOZZ a SS
pri RÚVZ Prievidza

Mgr. Veronika Strížová
predsedníčka

org. č. 0113-30703
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
Regionálny úrad verejného zdravotníctva Prievidza
so sídlom v Bojniciach
Nemocničná 8, 972 01 Bojnice