

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 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 so sídlom v Trnave**



Január 2020

**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**

zmluvné strany

Zamestnávateľ:

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Trnave
zastúpený

Mgr. Tomášom Haukom, regionálnym hygienikom a generálnym tajomníkom služobného
úradu

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia

Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb, Základná
odborová organizácia pri RÚVZ so sídlom v Trnave
zastúpená

Mgr. Andreou Šimorovou, predsedníčkou Základnej odborovej organizácie

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

OBSAH:

Časť I Všeobecné ustanovenia

Články 1 - 4

Časť II Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Články 5 - 11

Časť III Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch Články 12 - 17

Článok 13 Spolurozhodovanie

Článok 14 Prerokovanie

Článok 15 Informovanie

Článok 16 Kontrolná činnosť

Článok 17 Kolektívne vyjednávanie

Časť IV Zamestnanosť a pracovné podmienky

Články 18 – 30

Článok 22 Pracovný pomer

Článok 23 Pracovný a služobný čas

Článok 24 Dovolenka

Článok 25 Pracovné voľno a služobné voľno

Článok 26 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Článok 27 Prechod práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru

Článok 28 Odstupné

Článok 29 Odchodné

Článok 30 Organizačné zmeny

Časť V Odmeňovanie zamestnancov

Články 31 – 32

Článok 32 Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 33 Vzdelávanie

Článok 34 Stravovanie

Článok 35 Rekreačná starostlivosť

Článok 36 Sociálny fond

Časť VII Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Články 37 - 38

Časť VIII Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 39 - 40

Časť IX Záverečné ustanovenia

Článok 41 - 49

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/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 22.12.2003 č. 07137-37/2003-HH vydanou Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie regionálneho hygienika, generálneho tajomníka služobného úradu 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, § 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 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.

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.

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 pracovnoprávnu 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 zamestnanca zrazí 1% jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezodplatne poukáže na ním uvedené číslo účtu .

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 spoločné rozhodovanie, 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 je 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 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 platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom 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).

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 prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Služobný úrad(zamestnávateľ) 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 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) 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).

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 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.)
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 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 pracovnoprávnych 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 generálnym tajomníkom služobného úradu podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.

Článok 20

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na webovej stránke RÚVZ.

Zamestnávateľ zverejňuje výberové konania na voľné štátnozamestnanecké miesta na webovej stránke <https://open.slovensko.sk/>.

Článok 21

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz $\frac{1}{2}$ ročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

Pracovný pomer

1. Pracovný pomer na určitú dobu

1.1 Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

1.2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

1.3. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

1.4. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

2. Dočasná štátna služba

2.1. Dočasná štátna služba je štátna služba na určitú dobu, ktorá zahŕňa skúšobnú dobu, ak § 52 ods3. 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 na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá nadväzuje na materskú alebo na rodičovskú dovolenku ;
 - 2. čerpá služobné voľno,
 - 3. je dočasne preložený,
 - 4. u ktorého došlo k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. r) zákona o štátnej službe.
 - 5. je dočasne vyslaný na vykonávanie štátnej služby do cudziny,
 - 6. je uznaný za dočasne práceneschopného,
 - 7. vykonáva mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu,
 - 8. je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy,
 - 9. je zaradený mimo činnnej štátnej služby alebo
 - 10. bol vzatý do väzby,
- b) odborníka ústavného činiteľa,
- c) štátneho zamestnanca podľa § 7 ods.8 alebo
- 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 na

- a) voľné štátnozamestnanecké miesto odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby,
- b) voľné štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby, alebo
- c) zastupovanie vedúceho zamestnanca z dôvodu podľa § 36 odseku 3 písm. a).

Článok 23 **Pracovný a služobný čas**

- 1. Pracovný čas zamestnanca a služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Nárok vyplýva z KZ VS pre verejnú službu na roky 2019-2020 a z KZ VS pre štátnu službu na roky 2019-2020.
- 2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

3. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s príslušným odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
4. Zamestnávateľ zavádza na pracoviskách pružný pracovný čas.
Na všetkých pracoviskách, po dohode s odborovou organizáciou, je zavedené pružné štvortýždňové pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovného času a je povinný v štyroch po sebe idúcich týždňoch, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie, v súlade s dodržaním podmienok uvedených v Pracovnom poriadku a Služobnom poriadku. Pričom základný pracovný čas, ktorý musí dodržať je od 8.00 hod do 13.00 hod.
5. 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.
6. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

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 alebo sa trvale stará o dieťa. Táto výmera vyplýva z KZVS pre verejnú službu na roky 2019-2020.
2. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka
 - a) dovŕši vek najmenej 33 rokov alebo
 - b) sa trvale stará o dieťa.

Táto výmera vyplýva z KZVS pre štátnu službu na roky 2019-2020.

3. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.
4. Ak zamestnanci pracujúci po celý kalendárny rok pracujú v zdraví škodlivých podmienkach v zmysle vyhlášky č. 75/1967 Zb. o dodatkovej dovolenke zamestnancov, ktorí vykonávajú zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné práce, a o náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti pri niektorých chorobách z povolania v znení neskorších predpisov, majú podľa § 106 ZP v znení neskorších predpisov nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke 1 týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní 1/12 dodatkovej dovolenky. V mesiaci jún sa bude vyhodnocovať práca v zdraví škodlivých podmienkach v zmysle vyhlášky č. 75/1967 ZB. a na základe výsledkov sa prizná dodatková dovolenka. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

5. Zoznam zamestnancov, ktorí majú nárok na dodatkovú dovolenku bude predložený vedúcimi zamestnancami na schválenie Regionálnemu hygienikovi a uložený na Osobnom úrade RÚVZ so sídlom v Trnave.
6. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so 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.
7. 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 4 tohto článku.
6. Prekážky v práci a náhrada mzdy:
 - a) Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom podľa § 138 ods.1 ZP v znení neskorších predpisov v priebehu jedného kalendárneho roka 1 alebo 2 dni pracovného voľna s nárokom na náhradu mzdy za účasť na vzdelávaco rehabilitačnej aktivite organizovanej zamestnávateľom.
 - b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi podľa § 138, ods.2 ZP v znení neskorších predpisov.
 - c) Prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ZP v znení neskorších predpisov sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu,

v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

- d) 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.

7. Štátnemu zamestnancovi patrí služobné voľno v rozsahu troch mesiacov za každých päť rokov nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v príslušnom služobnom úrade. Za čas služobného voľna nepatrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat. Služobné voľno podľa prvej vety nemožno poskytnúť po dobu dočasného vyslania.

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 práv a povinností 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 a štátnemu zamestnancovi podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe Štátnemu zamestnancovi patrí odstupné podľa § 83 zákona o štátnej službe.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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 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. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z

povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške 10 násobku jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

4. 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 dlhodobo 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:
 - a) dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky
 - b) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov.
5. Štátnemu zamestnancovi pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) z dôvodu, že štátny zamestnanec nesmie vykonávať štátnu službu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu faktorom práce a pracovného prostredia určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, patrí odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že štátny zamestnanec svojim zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil štátny zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a služobný úrad nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

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 dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení t.j. jeden funkčný plat nad rámec § 76a ZP. Uvedené vyplýva z KZVS pre verejnú službu na rok 2019-2020.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení t.j. jeden funkčný plat nad rámec § 76a ZP. Uvedené vyplýva z KZVS pre verejnú službu na rok 2019-2020.
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 v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, t.j. jeden funkčný plat nad rámec § 84 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z., ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení. Uvedené vyplýva z KZVS v štátnej službe na roky 2019-2020.

Článok 30

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a evidenciu nadbytočných štátnych zamestnancov, s ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo písm. d), alebo dohodou z toho istého dôvodu zákona č. 55/2017 Z. z. a ktorý dosiahol v poslednom služobnom hodnotení za kalendárny rok vynikajúce výsledky, veľmi dobré výsledky alebo štandardné výsledky (§ 123 ods.2 písm. , písm. b) alebo písm. c) cit. zákona). Služobný úrad zaradí nadbytočného štátneho zamestnanca na základe jeho písomnej žiadosti do registra nadbytočných zamestnancov, v ktorom je evidovaný najviac po dobu jedného roka odo dňa skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.
2. 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.
Nadbytočný štátny zamestnanec evidovaný v registri nadbytočných štátnych zamestnancov sa môže prihlásiť do vnútorného výberového konania.
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 31

1. Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. O odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 318/2018 Z. z. ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a odborným usmernením MZ SR k valorizácii platových taríf zdravotníckych zamestnancov. S cieľom zabezpečiť, aby zavedením novej stupnice platových taríf nedošlo k zníženiu tarifných plátov zdravotníckych pracovníkov v porovnaní s ich súčasnou výškou, ale najmä zabezpečiť, aby u všetkých zdravotníckych pracovníkov došlo k valorizácii platových taríf v rozsahu, v akom bola výška valorizácie dohodnutá príslušnými KZ VS pre rok 2020 , bol zákonom 553/2003 Z.z.(§7 odst.7) upravený nárok zdravotníckeho zamestnanca zaradeného do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice

platových taríf na zvýšenie tarífneho platu o 10% až 25%. Tabuľka Príloha č.1

- a) Zamestnávateľ môže v zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z. z. 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.-10. platovej triedy môže v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, zaradiť o 1-3 platové stupne vyššie ako by bol ich tarífny plat určený podľa zaradenia do platového stupňa na základe ich skutočného zápočtu odbornej praxe.
 - b) Novo nastúpenému zamestnancovi, ktorý má mimoriadne dobré referencie alebo mimoriadne osobné schopnosti, alebo dlhoročnú prax garantujúcu jeho kvalitu a odbornosť, možno priznať osobný príplatok podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z. z., ihneď odo dňa nástupu do práce.
 - c) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu /§ 20 ods.1 písm. c) zákona č. 553/2003Z.z./.
2. Štátnemu zamestnancovi patrí tarífny plat, ktorý tvorí platová tarifa v príslušnej platovej triede podľa prílohy č. 3 k zákonu č. 55/2017 Z. z. a podľa § 159 zákona č. 55/2017 Z. z.
- a) V Platové tarify štátnych zamestnancov sa od 1.1.2020 zvýšia o 10 % čo vyplýva z KZVS pre štátnu službu na roky 2019-2020.
 - b) V rámci uvedeného zákona zamestnávateľ môže poskytnúť štátnym zamestnancom odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku najviac v sume jeho posledne priznaného funkčného platu (§142 písm, d)
 - c) Štátny zamestnanec, ktorý v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky má nárok na jednorazovú odmenu.

Článok 32

Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca

- 1.Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu.
- 2.Príplatok k náhrade príjmu sa poskytuje najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 33 Vzdelávanie

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými organizáciami a spoločnosťami. Bližšie podmienky sú dohodnuté s odbormi v pracovnom poriadku, v smernici k vzdelávaniu zamestnancov, poskytovaníu pracovných úľav a ich financovaniu, a takisto sa dohodnú priamo so zamestnancami.

Článok 34

Stravovanie

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva štátnemu zamestnancovi na stravovanie vo výške najmenej 65% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 65% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Organizácia prispieva na stravu zamestnancov zo sociálneho fondu, výška ktorého závisí od aktuálneho zostatku na účte sociálneho fondu.

Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme prispieva zamestnávateľ na stravovanie vo výške najmenej 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (podľa §152 ZP). Organizácia prispieva na stravu zamestnancov zo sociálneho fondu, výška ktorého závisí od aktuálneho zostatku na účte sociálneho fondu.

Článok 35

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ, v spolupráci s odbormi podľa konkrétnych podmienok a možností zorganizuje tiež rekondičné, rehabilitačné, športové alebo kultúrne akcie, súťaže, stretnutia s bývalými zamestnancami – dôchodcami, poznávacie zájazdy a podobne.
2. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov je v zmysle zákona č. 347/2018 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a v zmysle § 152a Zákonníka práce a § 171 zákona o štátnej službe povinný prispievať na rekreáciu vo výške 55% oprávnených výdavkov rekreácie z maximálnej sumy 500,- €, tzn. maximálna výška príspevku je 275,- € za rok pre 1 zamestnanca. Zamestnanec musí byť u zamestnávateľa zamestnaný viac ako 24 mesiacov, zamestnancovi pracujúcemu na kratší pracovný, štátnozamestnanecký pomer sa tento príspevok úmerne kráti podľa výšky úväzku.

Článok 36

Sociálny fond

Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon NR SR 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 zákon č. 152/1994 Z. z.).
2. Celkový prídel sociálneho fondu je tvorený:
 - a/ povinným prídelom vo výške 1% a

- b/ ďalším prídedom vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom na výplatu za bežný rok a
- c/ zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku.

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 37

Písomne je vypracovaná koncepcia politiky BOZP v smernici SM 51 – Politika BOZP- Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci spracovaná v zmysle zákona č. 124/2006 Z.Z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších zmien.

Obsahuje zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jeho vykonania, pravidelne ich vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať. Sú v nej vymenovaní dvaja zamestnanci za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Článok 38

- a) Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP v znení neskorších predpisov.
- b) 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 rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 39

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

Článok 40

1. 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.

2. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

3. Postup pri kolektívnych nárokoch bude nasledujúci:

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, na riešenie sporu bude vytvorená zmierovacia komisia paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom dospieť k dohode. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode v primeranom čase, bude sa postupovať podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v aktuálnom znení .

Časť IX. Záverečné ustanovenia

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 41

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

Článok 42

Zamestnávateľ aj odbory 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 personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

Článok 43

- a/ Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť 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.

Článok 44

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 45

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený následne k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.

Článok 46

- a/ Záväzky tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú

povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.

b/ Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom, alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 47

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

Článok 48

Zmluva sa uzatvára na obdobie od 14.01.2020 do 31.12.2020. Zmluva je účinná od 14.01.2020.

Článok 49

a/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve originálne vyhotovenia KZ.

b/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 Trnave, dňa 14.1.2020

.....
Mgr. Andrea Šimorová
predseda odborovej organizácie

.....
Mgr. Tomáš Hauko
regionálny hygienik
a generálny tajomník služobného úradu