

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a pre štátnych zamestnancov podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

v Regionálnom úrade verejného zdravotníctva so sídlom v Senici



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

základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb org.č.0113-20504 Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Senici, Kolónia 557, 905 01 Senica zastúpená Mgr. Emíliou Halabrinovou, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Senici pre územný obvod okresov Senica a Skalica, Kolónia 557, 905 01 Senica zastúpený Ing. Ľubomírom Šarabokom, generálnym tajomníkom služobného úradu (ďalej len zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2024

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 (na určitú dobu)

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 – 40

Článok 32 Tarifný plat

Článok 33 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

Článok 34 Osobný príplatok

Článok 35 Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Článok 36 Odmena

Článok 37 Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za starostlivosť
o služobné motorové vozidlo

Článok 38 Ďalšie zložky platu zamestnanca a platu štátneho zamestnanca

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 39 Vzdelávanie

Článok 40 Stravovanie

Článok 41 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a príplatok k náhrade príjmu
pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca

Článok 42 Sociálny fond

Časť VII Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,

Články 43 - 44

Časť VIII Riešenie sťažností a predchádzanie sporom,

Článok 45

Časť IX Záverečné ustanovenia

Článok 46

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 podľa § 21 zákona NR SR č. 578/2003 Z. z. s pôsobnosťou pre územný obvod okresov Senica a Skalica odo dňa 01.01.2004 Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie 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, § 11, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až § 36, § 37, § 39, § 38a, § 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, § 103 ods. 1 a 2, § 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, § 229 ods. 4 až 8, § 230 až 236, § 237 ods. 1 a 3, § 239 písm. a) a § 240 a § 250b Zákonníka práce. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

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

Článok 4

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

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych 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 konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní

odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.

4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri RUVZ so sídlom v Senici spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov pre bezpečnosť 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 a zástupcov pre bezpečnosť v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie alebo zástupcovi pre bezpečnosť výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. 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 spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, Výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 pracovných 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 vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný 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 príslušným odborovým orgánom.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s Výborom základnej odborovej organizácie 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) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 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 príslušným odborovým orgánom, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko Výboru základnej odborovej organizácie.
2. Služobný úrad je povinný
 - a) vopred prerokovať s príslušným Výborom základnej odborovej organizácie 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 služobného úradu podľa tohto zákona alebo podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru,
3. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie 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. Na organizačnú zmenu, ktorá nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, sa hľadá, ako by sa neuskutočnila

- 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 Výborom základnej odborovej organizácie 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, § 13a zák. č. 552/2003 Z.z.),
 - p) náhrada škody, ktorú spôsobil štátny zamestnanec, suma náhrady škody (§ 166, 167 zák. č. 55/2017 Z.z.),
 - q) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - r) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 zák. č. 553/2003 Z.z., § 169 ods. 1 zák. č. 55/2017 Z.z.)
 - s) ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu trvania s odborovou organizáciou a informovať o tom aj zamestnancov (§ 13 ods. 4 ZP)
 - t) kritéria na priznanie odmien

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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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 mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 21

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

Článok 22

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem zákonných dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až c) .
2. Dočasná štátna služba
 - 2.1. Dočasná štátna služba je štátna služba na určitú dobu, ktorá zahŕňa skúšobnú dobu, ak § 52 ods. 3 neustanovuje inak.
 - 2.2 Do dočasnej štátnej služby je možné bez výberového konania prijať
 - a) občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý
 1. je uznaný za dočasne práceneschopného,
 2. vykonáva mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu,
 3. je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy,
 - b) odborníka ústavného činiteľa,
 - c) štátneho zamestnanca podľa § 7 ods. 8,
 - d) občana, ktorý úspešne absolvoval štipendijný program na posilnenie analytických kapacít vo verejnej správe.
 - 2.3 Do dočasnej štátnej služby je možné prijať len na základe výberového konania občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby
 - a) na zastupovanie štátneho zamestnanca,
 1. ktorý je na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá bezprostredne nadväzuje na materskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku,
 2. ktorý čerpá služobné voľno,
 3. ktorý je zaradený mimo činnnej štátnej služby,
 4. ktorý bol vzatý do väzby,
 5. ktorý je dočasne vyslaný na vykonávanie štátnej služby do cudziny,
 6. ktorý je dočasne preložený,
 7. u ktorého došlo k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. r),
 - b) na voľné štátnozamestnanecké miesto odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby.
 - 2.4 Do dočasnej štátnej služby bez výberového konania je možné opätovne prijať

občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby na zastupovanie toho istého štátneho zamestnanca na tom istom štátnozamestnaneckom mieste z dôvodu podľa odseku 4 písm. a) prvého bodu.

- 2.5 Za opätovné prijatie do dočasnej štátnej služby sa na účely odseku 6 považuje vznik štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe v tom istom služobnom úrade.

Článok 23

Pracovný a služobný čas

1. Pracovný čas zamestnanca a služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
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. Na pracovisku je zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas je vymedzený v Pracovnom poriadku.
4. Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny.
5. Pracovný čas zamestnanca a služobný čas štátneho zamestnanca je 6 hodín denne za mimoriadne teplých dní. Mimoriadne teplý deň je deň, v ktorom teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahla hodnotu vyššiu ako 30° C. Prestávka na jedlo a odpočinok sa nesmie čerpať na konci pracovného času. Podrobnosti sú uvedené v Pracovnom poriadku.
6. 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.
7. Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, tele prácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 Zákonníka práce na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.
8. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.
9. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni

a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Pracovnú pohotovosť je možné so zamestnancom dohodnúť najviac v rozsahu 50 hodín.

10. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 250 hodín.
11. Dňa 31.12. každoročne prebieha deň technickej údržby budovy a budova bude zatvorená.
12. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi
 - a) dohodnutá peňažná náhrada
 - alebo
 - b) náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

Článok 24

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Zamestnanec, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.

Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na pracoviskách, kde tento nárok vznikne.
4. 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.
5. 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 s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení pri celodennej neprítomnosti vo výške 7,5 hod najviac na 8 dní v kalendárnom roku
 - b) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, alebo liečenie vo výške 7,5 hod najviac na 8 dní v kalendárnom roku
 - c) na darovanie krvi a aferézu vo výške 7,5 hod na 2 kalendárne dni
 - d) na účasť na športovo-kultúrnej aktivite organizovanej zamestnávateľom na nevyhnutne potrebný čas najviac v rozsahu jedného pracovného dňa
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi/štátnemu zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce v druhom polroku kalendárneho roku 2024 jedenkrát za štvrtrok pracovné voľno/služobné voľno, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Ak sa uvedený deň pracovného /služobného voľna nevyčerpá v príslušnom štvrtroku, nemôže sa preniesť do ďalšieho obdobia. Žiadosť o poskytnutie pracovného/služobného voľna odsúhlasenú nadriadeným zamestnancom predkladá zamestnanec osobnému úradu.
4. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje aj účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, požiarne ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva z príslušných právnych predpisov a to bez ohľadu nato, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca.
5. 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.
6. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
7. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov (členom Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcovi pre bezpečnosť) 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.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na ošetrovanie rodinného príslušníka v prípade zhoršenia zdravotného stavu 10

- kalendárnych dní
- b) na vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru 2 kalendárne dni
 - c) na vycestovanie za rodinným príslušníkom do zahraničia na dobu 3 kalendárne mesiace
9. 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 pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 28 ods. 1 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborej 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. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c) štvornásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) päťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
1. 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.
2. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) z dôvodu, že štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v sume
 - a) 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 jeden rok a

- menej ako dva roky
- b) 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 dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku 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.
3. 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 svojím 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.
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.
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, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Článok 30

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a štátnych zamestnancov z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. (tzv. organizačné zmeny) prihladne na sociálnu a ekonomickú situáciu týchto zamestnancov a podľa možností zváži skončenie pracovného pomeru:
 - a) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - b) so zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny,
 - c) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
 - d) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov,
2. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a evidenciu štátnych zamestnancov, s ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a štátnych zamestnancov, s ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 31

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
2. Odmeňovanie štátnych zamestnancov upravuje siedma časť zákona č. 55/2017 Z. z., táto KZ a služobný predpis.

Článok 32

Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:
 - a) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.
2. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 o 10 – 25 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola

- zachovaná proporционаlita rastu tarifyného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.
3. Zamestnávateľ poskytuje štátnym zamestnancom tarifyný plat podľa platových tarify štátnych zamestnancov.
 4. Platová tarifa štátneho zamestnanca podľa sa za každý rok služobnej praxe zvýši o 1%.

Článok 33

Tarifyný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme určiť tarifyný plat podľa príslušnej stupnice platových tarify v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifyný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifyný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určí tarifyný plat podľa odseku 1 zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:
 - 2.1 vodič osobného vozidla

Článok 34

Osobný príplatok

1. Osobný príplatok zamestnávateľ - služobný úrad zamestnancovi/ štátnemu zamestnancovi prizná:
 - a) z dôvodu ocenenia mimoriadnych osobných schopností, dosahovania vynikajúcich pracovných výsledkov zamestnancom
 - b) za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, napr. pri zastupovaní dlhodobo neprítomného zamestnanca, ktorý nie je vedúcim zamestnancom z iného dôvodu, ako je čerpanie dovolenky. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
2. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
3. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, na základe výsledku služobného hodnotenia štátneho zamestnanca, pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. a) a c) zákona č. 55/2017 Z. z.. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 35

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnávateľ/služobný úrad poskytne zamestnancovi/štátnemu zamestnancovi platovú kompenzáciu pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, pri pôsobení iných faktorov alebo pri kombinácii viacerých faktorov práce podľa osobitného predpisu vo výške 10 €.

a) Pracovisko: Oddelenie epidemiológie

Povolanie: verejný zdravotník

Dôvod: expozícia škodlivým faktorom pracovného prostredia

b) Pracovisko: Oddelenie preventívneho pracovného lekárstva

Povolanie: verejný zdravotník

Dôvod: expozícia škodlivým faktorom pracovného prostredia

Článok 36

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:

a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností/ služobných úloh alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce

Štátny zamestnanec, ktorý dosiahol v služobnom hodnotení vynikajúce výsledky má nárok na odmenu vo výške 300 €, štátny zamestnanec, ktorý dosiahol v služobnom hodnotení veľmi dobré výsledky má nárok na odmenu vo výške 200 €, štátny zamestnanec, ktorý dosiahol v služobnom hodnotení štandardné výsledky má nárok na odmenu minimálne vo výške 100 €

b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti;

c) za plnenie pracovných úloh neprítomného zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie;

d) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu;

e) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku;

f) zamestnancovi pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 75 ods. 1 písm. a) až

d) za kvalitné plnenie služobných úloh, najviac v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,

g) štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

2. Zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie kritériá pre priznanie odmien zamestnancom..

Článok 37

Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za starostlivosť o služobné motorové vozidlo a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla

1. Zamestnancovi/ štátnemu zamestnancovi ktorý má pridelené do trvalej starostlivosti služobné motorové vozidlo a týmto služobným motorovým vozidlom skutočne jazdí, patrí príplatok za vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za starostlivosť o služobné motorové vozidlo vo výške 20 eur.
2. Zamestnancovi/štátnemu zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, patrí príplatok za vedenie služobného motorového vozidla vo výške-13 eur mesačne.

Podmienky poskytovania príplatku za vedenie služobného motorového vozidla a príplatku za starostlivosť o služobné motorové vozidlo určí služobný predpis.

Článok 38 **Ďalšie zložky platu zamestnanca**

Zamestnancovi/ štátnemu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme za podmienok ustanovených zákonom č. 553/2003 Z. z. a Zákonníkom práce patrí nasledovný plat a príplatok:

1. príplatok za prácu/ štátnu službu v sobotu v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajú sa sume podľa § 122a Zákonníka práce
2. príplatok za prácu v nedeľu/ štátnu službu v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajú sa sume podľa § 122b Zákonníka práce
3. príplatok za prácu v noci/ štátnu službu v noci v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce
4. a) za prácu vo sviatok patrí verejnému zamestnancovi príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu;
b) ak služobný úrad neposkytol štátnemu zamestnancovi náhradné voľno do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce vo sviatok, patrí mu za hodinu štátnej služby vo sviatok príplatok v sume 100 % z príslušnej časti funkčného platu.
5. a) za hodinu práce nadčas patrí verejnému zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety
b) ak služobný úrad neposkytol štátnemu zamestnancovi náhradné voľno do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní štátnej služby nadčas, patrí štátnemu zamestnancovi za hodinu štátnej služby nadčas plat v sume príslušnej časti funkčného platu zvýšenej o 30 %. Za štátnu službu nadčas v deň nepretržitého odpočinku v týždni patrí štátnemu zamestnancovi plat za štátnu službu nadčas v sume príslušnej časti funkčného platu zvýšenej o 60 %.
6. za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti /služobnej pohotovosti na pracovisku patrí plat vo výške 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

7. za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti / služobnej pohotovosti mimo pracoviska patrí náhrada vo výške 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
8. Štátnemu zamestnancovi patrí za výkon činnosti mentora príplatok vo výške:
 - a) vo výške 10 % z jeho platovej tarify, ak pripravuje jedného štátneho zamestnanca
 - b) 15 % z jeho platovej tarify, ak pripravuje súčasne dvoch alebo viacerých štátnych zamestnancov.

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 39 Vzdelávanie

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec spĺňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.
Zamestnávateľ umožní:
 - 3.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
 - 3.2 zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobom ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.
4. Vzdelávanie štátnych zamestnancov upravuje ôsma časť zákona č. 55/2017 Z. z.
5. Služobný úrad plánuje, organizuje, zabezpečuje a umožňuje vzdelávanie štátnych zamestnancov.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.
7. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon

práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

8. Ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa, zamestnávateľ uzavrie so zamestnancom dohodu o zvýšení kvalifikácie podľa § 155 Zákonníka práce. Zamestnávateľ sa v dohode o zvýšení kvalifikácie zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu najmenej podľa § 140 ods. 3 Zákonníka práce a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom. Dĺžka času zotrvania v pracovnom pomere u zamestnávateľa sa určí pomerne v závislosti od dĺžky štúdia, najviac v súlade s § 155 ods. 3 Zákonníka práce.

Článok 40 Stravovanie

1. Zamestnávateľ, nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení preto zabezpečí stravovanie formou poskytnutia finančného príspevok na stravovanie.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (práca nadčas) a počas pracovnej pohotovosti na pracovisku stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v takej výške, aby náklady všetkých zamestnancov zamestnávateľa na stravu boli v rovnakej výške. Konkrétna výška príspevkov na stravovanie zo sociálneho fondu je uvedená v Smernici č. 5 O poskytovaní príspevkov z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom RÚVZ v Senici (zásady použitia sociálneho fondu).

Článok 41 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz poskytne verejnemu zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je najviac za desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku 70 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.
2. Pri ostatných dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti v priebehu kalendárneho roka pre chorobu alebo úraz zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.
3. Štátnemu zamestnancovi za prvých 10 dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti 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.

Článok 42

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídelu vo výške 1% a
 - b) ďalšieho prídelu vo výške 0,1 % podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v platnej Smernici č. 5 O poskytovaní príspevkov z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom RÚVZ v Senici - Zásady použitia sociálneho fondu.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 43

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Článok 44

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne.
2. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.

3. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
5. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 45

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

Časť IX. Záverečné ustanovenia

Článok 46

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Uzatvára sa na dobu neurčitú.
2. Ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe a kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na príslušný kalendárny rok a ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila podniková kolektívna zmluva v služobnom úrade, účinnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe.
3. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia RÚVZ Senica a každého člena Výboru ZO. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu najmenej 5 rokov od uplynutia doby ich platnosti.
7. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
8. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na

znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Senici dňa 24.07.2024

.....
Ing. Ľubomír Šarabok

generálny tajomník služobného úradu
Regionálny úrad verejného zdravotníctva
so sídlom v Senici

.....
Mgr. Emília Halabrinová

predseda základnej odborovej organizácie
SOZZaSS č.0113-20504
pri RÚVZ so sídlom v Senici