

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

Štátny ústav pre kontrolu liečiv, rozpočtová organizácia (ďalej len „zamestnávateľ“)

so sídlom Kvetná 11, 825 08 Bratislava,

zastúpený riaditeľom a generálnym tajomníkom služobného úradu

Mgr. Romanom Dorčíkom

a

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb (ďalej aj ako „ZO SOZZaSS“ alebo „odborová organizácia“)**

pri Štátnom ústave pre kontrolu liečiv

zastúpená predsedníčkou

Mgr. Jaroslavou Kubáčkovou

uzatvárajú podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o
kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov
túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2025

ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Článok 1

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

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 č. Z16818-2013-OZZAP zo dňa 15.04.2013 vydanou Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky ako Rozhodnutie Ministra zdravotníctva Slovenskej republiky o vydaní zriaďovacej listiny Štátneho ústavu pre kontrolu liečiv. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie generálneho tajomníka služobného úradu ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. 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.
4. Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.
5. Ak nie je ustanovené inak, 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 štátnych zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere (ďalej len zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere“),
 - d) ďalšie fyzické osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).
6. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy

vedúcimi zamestnancami zamestnávateľa bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

7. Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého vzťahu.

Článok 2

VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

1. Zamestnávateľ uznáva ZO SOZZaSS pri Štátnom ústave pre kontrolu liečiv za legitímnych predstaviteľov kolektívneho vyjednávanía podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní

2. Zamestnávateľ rešpektuje právo účasti ZO SOZZaSS prostredníctvom jej príslušného odborového orgánu- Výboru ZO, na zastupovanie všetkých zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje predovšetkým kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušných právnych predpisov a kolektívnej zmluvy. Prehľad kompetencií ZO SOZZaSS a jej príslušného odborového orgánu- Výboru ZO tvorí Prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

3. Ak zamestnávateľ požiada Výbor ZO SOZZaSS o zaujatie stanoviska, Výbor ZO SOZZaSS predloží svoje stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 5 pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

4. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s Výborom ZO SOZZaSS, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné. Výbor ZO SOZZaSS 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.

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

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že členov ZO SOZZaSS, členov jej odborových orgánov, ako aj zástupcov pre BOZP (ďalej len „zástupcov pre bezpečnosť“) nebude zrejým ani latentným spôsobom postihovať alebo diskriminovať za samotné členstvo, ani za prípadné námietky, kritické pripomienky a iné aktivity spojené s členstvom alebo za výkon funkcie v odborových orgánoch. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú záťaž členov Výboru ZO SOZZaSS a zástupcov pre bezpečnosť v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru ZO SOZZaSS alebo zástupcovi pre bezpečnosť výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s prechádzajúcim súhlasom Výboru ZO SOZZaSS. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak Výbor ZO SOZZaSS písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o tom zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

5. Odborové organizácie sa zaväzujú, že členovia ich orgánov budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej odborovej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

6. Zamestnávateľ poskytne, na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie, bezodplatne a trvale vhodnú miestnosť s nevyhnutným vybavením, telefón, počítačové a softvérové vybavenie vrátane pripojenia na internet, tlačiarňu, rozmnožovacej techniky, skenerov, za dodržania podmienky maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou. Zamestnávateľ poskytne, na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie, bezodplatne a na vlastné náklady, dopravné prostriedky, v konkrétne odôvodnených prípadoch, a to na základe prechádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa.

7. Zamestnávateľ umožní prístup členom Výboru ZO SOZZaSS pri realizácii práv odborov a ich činnosti na všetky pracoviská ŠUKL-u. 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 o svojich aktivitách a členstve v odborovej organizácii aj prostredníctvom intranetu. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na jeho webovej stránke, prípadne aj na intranete (ak ho má zavedený) bola uverejnená informácia o základnej odborovej organizácii spolu s kontaktnými údajmi na jej jednotlivých funkcionárov.

8. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť 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.

9. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov (členom Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcom 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 odseku 12 tohto článku

10. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

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

12. Výbory odborových organizácií resp. ich príslušné odborové orgány sa zaväzujú oboznámiť zamestnávateľa so zložením výborov, resp. ich členmi a ich zmenou bezodkladne po schválení každej zmeny.

13. Zamestnávateľ umožní účasť jedného člena odborovej organizácie s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym tajomníkom podľa zákona o štátnej službe alebo podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.

14. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť všetky povinnosti voči odborovým organizáciám vyplývajúce z príslušných ustanovení zákona o štátnej službe a Zákonníka práce.

15. Zamestnávateľ umožní Výboru ZO SOZZaSS zvolať členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy alebo platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 3

ŠTÁTNOZAMESTNANECKÉ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Zamestnanosť

1. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje ZP, zákon o výkone práce vo verejnom záujme a zákon o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme. Štátnozamestnanecký pomer upravuje zákon o štátnej službe.
2. Ak zamestnávateľ výnimočne preradzuje zamestnanca na inú prácu, postupuje podľa § 55 a § 56 ZP a u štátnych zamestnancov podľa § 56 a § 57 zákona o ŠS.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so zástupcami odborov pripravované štrukturálne zmeny racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania zamestnancov. So zástupcami odborov zamestnávateľ súčasne prerokuje reálne možnosti ďalšieho pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov.

Článok 4

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Zamestnávateľ je povinný vyplácať mzdu/plat v príslušnom výplatnom termíne najneskôr do 10-teho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak výplatný termín prípadne na deň pracovného voľna alebo na deň pracovného pokoja, mzda a plat budú poukázané na účet štátneho zamestnanca/zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na jeho účet najneskôr v deň určený na výplatu.
2. Pri podnetoch a sťažnostiach v oblasti miezd alebo platov zo strany zamestnancov, poverený člen Výboru SOZZaSS prekonzultuje tieto so zamestnávateľom v súlade so ZP a zákonom o ŠS a s písomnými závermi oboznámi Výbor alebo členskú schôdzu ZO.

Článok 5

ODMENY PRI ŽIVOTNÝCH JUBILEÁCH

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi/zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku odmenu zo mzdových prostriedkov vo výške jeho naposledy priznaného funkčného platu.
2. Odmena sa zamestnancovi poskytne spolu so mzdou za mesiac, v ktorom zamestnanec splnil podmienky pre jej vyplatenie.

Článok 6

INÉ PLNENIE POSKYTOVANÉ ZAMESTNÁVATEĽOM

1. Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, sa podľa § 150a zákona o ŠS poskytne 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.

Príplatok k náhrade príjmu sa poskytuje najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

2. Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného, poskytne zamestnávateľ dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti jedenkrát v kalendárnom roku.
3. 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 dlhodobu 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.
4. Štátnemu zamestnancovi/zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme je možné priznať osobný príplatok vo výške 100% platovej tarify
5. 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 7

VZDELÁVANIE

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie štátnych zamestnancov, ako aj zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o jej zvyšovanie.

2. Zamestnávateľ umožní účasť svojich štátnych zamestnancov/zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami; ak táto účasť nesúvisí s prehlbovaním kvalifikácie štátneho zamestnanca/zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ môže umožniť takúto účasť a poskytnúť štátnym zamestnancom/zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Článok 8

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A SOCIÁLNY FOND

1. Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie podľa zákona o sociálnom fonde. Sociálny fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb štátnych zamestnancov/zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podporu vzdelávacej činnosti, kultúrnej činnosti.

2. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1%
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Sociálny fond je v zmysle zákona o sociálnom fonde fondom všetkých zamestnancov a je vedený na osobitnom účte zamestnávateľa.

3. Prípustné použitie fondu :

- na stravovanie zamestnancov,
- na dopravu do zamestnania a späť,
- na sociálnu výpomoc,
- na finančné príspevky,

4. Za vedenie agendy, sledovanie čerpania a účtovné výkony súvisiace s čerpaním Sociálneho fondu v roku 2025 zodpovedá zamestnávateľ.

5. Za vyhotovenie podkladov a za administratívne úkony súvisiace s poskytnutím sociálnej výpomoci zodpovedá osobný úrad.

6. Použitie Sociálneho fondu, podmienky poskytovania prostriedkov zo Sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Zásadách použitia Sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 9

STRAVOVANIE

Stravovanie zamestnancov je zabezpečené poskytnutím stravovacej poukážky vo forme stravovacej karty alebo finančného príspevku na stravovanie:

Hodnota stravovacej poukážky je **6,30 €**.

Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie sumou **4,57 €** na jednu stravovaciu poukážku pre štátnych zamestnancov, ako aj pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Príspevok zo sociálneho fondu bude **0,73 €** na jednu stravovaciu poukážku pre štátnych zamestnancov, ako aj pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Zamestnanec bude uhrádzať sumu **1,00 €** za jednu stravovaciu poukážku. Suma za stravovacie poukážky bude zamestnancom odpočítaná z výplaty za príslušný mesiac.

Hodnota finančného príspevku je **5,30 €** na deň.

Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie sumou **4,57 €** na deň pre štátnych zamestnancov, ako aj pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Príspevok zo sociálneho fondu bude **0,73 €** na deň pre štátnych zamestnancov, ako aj pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi stravovacie poukážky a finančný príspevok na stravovanie v počte pracovných dní v mesiaci. Stravovacie poukážky a Príspevok neposkytne na dni počas pracovných ciest, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

Článok 10

DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 11

SLUŽOBNÝ/PRACOVNÝ ČAS

1. Dohodnutý týždenný služobný/pracovný čas štátneho zamestnanca/zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme na ŠUKL-i je 37 hodín ½ hodiny týždenne.

2. Na štátnom ústave pre kontrolu liečiv sa po dohode s Výborom odborovej organizácie uplatňuje pružný služobný/pracovný čas ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca) pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času.

Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch, pričom je povinný odpracovať celý mesačný pracovný

čas. Dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín, to neplatí, ak bola nariadená práca nadčas.

3. V ŠÚKL je určený pracovný čas ako:

- a) základný pracovný čas – od 09.00 h do 14.00 h,
- b) voliteľný pracovný čas,

pričom začiatok pracovnej zmeny je voliteľný od 06:00 h do 9:00 h a

koniec pracovnej zmeny je voliteľný od 14:00 h do 18:00 h.

4. Prestávka na odpočinok

Zamestnanec, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, má počas základného pracovného času právo na prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v čase od 11,30 h do 13,30 h. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času. Zamestnanec sa počas prestávky na odpočinok a jedenie môže vzdialiť z budovy ŠÚKL. Počas prestávky na odpočinok a jedenie neprislúcha zamestnancovi mzda ani náhrada mzdy.

5. Pri nariaďovaní a povoľovaní nadčasovej práce postupuje zamestnávateľ podľa § 97 ZP.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov individuálne písomne dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad uvedenú hranicu v rozsahu najviac 250 hodín.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť štátnym zamestnancom/zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávanie príležitostnej práce z domácnosti najviac v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom mesiaci za predpokladu, že s tým súhlasí nadriadený vedúci zamestnanec a umožňuje to druh práce dohodnutý v služobnej/pracovnej zmluve a prevádzkové možnosti organizačného útvaru. Podrobnosti o podmienkach výkonu príležitostnej práce z domácnosti ustanoví Príkaz riaditeľa.

Článok 12

PREKÁŽKY V PRÁCI

1. Prekážky v práci:

- a) pri prerušení práce z dôvodov prekážok na strane zamestnávateľa prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy vo výške funkčného platu
- b) pri prekážkach v práci na strane zamestnanca sa poskytne pracovné voľno v súlade s § 136 až 138 a § 142 ZP o iných úkonoch vo všeobecnom záujme a § 141 ZP dôležité osobné prekážky v práci
- c) pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca sa v súlade s § 143 bod 2 ZP poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy za celkový pracovný čas v trvaní 7 ½ hod, čo zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného pracovného času

2. Zamestnávateľ poskytne v I. polroku kalendárneho roka 2025 štátnemu zamestnancovi/zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni služobného/pracovného voľna; v II. polroku kalendárneho roka 2025 zamestnávateľ poskytne ďalšie dva dni služobného/pracovného voľna. Za čas služobného/pracovného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme náhrada funkčného platu.

3. Počas letných dní, v ktorých vonkajšia teplota nameraná v tieni presahuje 30°C podľa Slovenského hydrometeorologického ústavu, skracuje sa pracovná doba na 6 hodín denne pre pracoviská, ktoré nie sú zabezpečené klimatizáciou. Vedúci pracovníci jednotlivých sekcií a oddelení zabezpečia podľa charakteru práce a podmienok pracoviska postupný nástup zamestnancov na pracovisko tak, aby v čase od 07.00 h do 15.00 h bola zabezpečená činnosť všetkých pracovísk. Základný pracovný čas v tento deň je určený od 09,00 h do 13,00 h za predpokladu, že zamestnanec v tento deň odpracuje najmenej šesť hodín, do odpracovaného času sa nezapočítava prestávka na odpočinok a jedenie.

Článok 13

DOVOLENKA

1. Základná výmera dovolenky zamestnancov, je päť týždňov.
2. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi/zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, ako aj štátnemu zamestnancovi/zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 14

ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru 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.
2. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného podľa § 75 odsek 1 písm. a) a 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,
4. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 61 ods.1, ods. 3, ods. 4 písm. a) alebo ods. 7 zákona o ŠS, alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 zákona o ŠS pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. c) alebo písm. d) zákona o ŠS, 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,.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odchodné vo výške jedného funkčného platu podľa § 76a ZP, zvýšené o sumu jedného funkčného platu. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odchodné vo výške jedného funkčného platu podľa § 76a ZP, zvýšené o sumu jedného funkčného platu.

6. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, zvýšené o sumu jedného funkčného platu.

7. Pri skončení pracovného/štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu organizačnej zmeny bude zamestnávateľ v rámci možností prihliadať na:

- a) zamestnancov, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok,
- b) zamestnancov, ktorí sú zabezpečení príjmom v inej organizácii,
- c) zamestnancov, ktorí sú krátkodobo zamestnaní v organizácii alebo sú v skúšobnej dobe,
- d) sociálne pomery v rodine.

Článok 15

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

1. Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia povinný postupovať podľa Zákonníka práce, zákona 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 o BOZP“), zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súvisiacich právnych predpisov.

2. Zamestnávateľ na základe koncepcie politiky bezpečnosti práce, v rámci ktorej plní úlohy organizačného, výchovného a technického charakteru, bude vykonávať školenia a overovanie znalostí v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov a interných normatívnych aktov platných v organizácii.

3. Zamestnávateľ je povinný v zmysle zákona o BOZP:

- zaraďovať zamestnancov na prácu so zreteľom na ich zdravotný stav a poverovať ich úlohami, ktoré sú v súlade s bezpečnostnými postupmi stanovenými buď priamo bezpečnostným predpisom, technologickými postupmi a pod., alebo zamestnávateľom pre jednotlivé druhy vykonávanej činnosti,
- vykonávať preventívne lekárske prehliadky zamestnancov vybraných skupín a taktiež ostatných zamestnancov v termínoch určených osobitnými predpismi,
- prerokovať opatrenia na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania,
- pri úraze predkladať príslušnej odborovej organizácii „Záznam o úraze“ na vyjadrenie k navrhnutým opatreniam na odstránenie príčin úrazu,
- vykonávať evidenciu, registráciu pracovných úrazov a chorôb z povolania, oznamovať príslušným orgánom vznik poškodenia zdravia, havárií a pod.,
- zabezpečiť náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, alebo chorobou z povolania v rozsahu a termínoch určených osobitnými predpismi,
- poskytovať zamestnancom osobné ochranné prostriedky podľa vnútropodnikovej smernice o poskytovaní týchto prostriedkov,
- sústavne kontrolovať dodržiavanie bezpečnostných predpisov.

4. Zamestnanci sú povinní oznamovať stanoveným spôsobom svojmu nadriadenému akékoľvek poškodenie zdravia v súvislosti s výkonom práce, nedostatky osobného vybavenia, v pracovnom prostredí a na pracoviskách zamestnávateľa.

5. Za plnenie úloh v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci zamestnanci na všetkých úrovniach riadenia v rozsahu svojich kompetencií.
6. 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.
7. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.
8. 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.
9. 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).
10. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Článok 16

PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť zmenu kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu. Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje tak, ako pri jej uzavieraní.
2. V prípade, ak sa počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy zmení znenie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, prípadne právnych predpisov špecifikovaných v bode 3. tohto článku, a tieto sa dostanú do rozporu s niektorým z ustanovení tejto kolektívnej zmluvy, zmluvné strany sa dohodli na jej zmene formou písomného dodatku, a to najneskôr do 30 dní po nadobudnutí účinnosti týchto zmien.
3. Práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré nie sú výslovne upravené v tejto kolektívnej zmluve sa riadia kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa, slovenským právnym poriadkom, konkrétne ustanoveniami zákona o výkone prác, zákona o odmeňovaní, zákona o štátnej službe, Zákonníka práce a zákona o kolektívnom vyjednávaní.
4. Zamestnávateľ obvyklým spôsobom sprístupní kolektívnu zmluvu a každú jej zmenu, tak aby sa mohli s jej znením oboznámiť všetci štátni zamestnanci/zamestnanci pri výkone práce

vo verejnom záujme zamestnávateľa, a to do 15 dní od podpísania kolektívnej zmluvy alebo jej zmeny.

5. Neoddeliteľnými súčasťami tejto kolektívnej zmluvy sú : Príloha č. 1, „Zásady použitia sociálneho fondu a Príloha č. 2, „Kompetencie odborových organizácií“.

6. Táto zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva je platná do 31. decembra 2025.

7. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane po jednom vyhotovení.

V Bratislave dňa 17.12.2024

V Bratislave dňa 17.12.2024

Mgr. Jaroslava Kubáčková
predsedníčka Základnej odbor. organizácie

Mgr. Roman Dorčík
riaditeľ a generálny tajomník
služobného úradu

PRILOHA č. 1 KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Zásady použitia sociálneho fondu

- 1) Tieto zásady upravujú použitie a podmienky čerpania SF.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané prostriedky SF sa presunú na nasledujúci kalendárny rok.

I. Stravovanie

Príspevok zo sociálneho fondu bude **0,73 EUR** na jednu stravovaciu poukážku /finančný príspevok deň pre štátnych zamestnancov ako aj pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

II. Doprava do zamestnania a späť

Z prostriedkov SF zamestnávateľ poskytne 1x ročne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

III. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc zamestnancovi na základe žiadosti zamestnanca po preukázaní nároku a predložení dokladov:

- pri minimálne 3 - mesačnej práceneschopnosti zamestnanca vo výške **350 €**
- pri minimálne 3 - mesačnej práceneschopnosti manžela (manželky), s prihliadnutím na závažnosť ochorenia a s prihliadnutím na sociálne pomery v rodine vo výške **250 €**
- starajúcemu sa o maloleté deti pri dlhodobých ochoreniach v trvaní minimálne 2 mesiace (osamelé matky a otcovia) vo výške **250 €**
- pri úmrtí manžela, manželky, detí vo výške **250 €**
- pri ťažkých pracovných úrazoch s trvalým poškodením zdravia zamestnanca vo výške **350 €**
- pri ťažkých pracovných úrazoch s trvalým poškodením zdravia manžela (manželky) vo výške **200 €**
- pri živelných pohromách vo výške **400 €**
- podporu možno poskytnúť v prípade ťažkej finančnej situácie a sociálnej tiesne zamestnanca, do ktorého sa dostal bez vlastného zavinenia s prihliadnutím na závažnosť problému a podľa možností zamestnávateľa.

Písomnú žiadosť zamestnanec podáva na osobný úrad, ktorý ju prerokuje so zástupcami výboru odborovej organizácie.

Sociálna výpomoc pre zamestnanca sa poskytne 1 x za rok.

V. Finančné príspevky

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok:

- pri narodení dieťaťa a po prevzatí dieťaťa na základe rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa osobitného predpisu vo výške **100 €**

V Bratislave dňa 17.12.2024

Mgr. Jaroslava Kubáčková
predsedníčka Základnej odbor. organizácie

V Bratislave dňa 17.12.2024

Mgr. Roman Dorčík
riaditeľ a generálny tajomník
služobného úradu

Príloha č. 2

Kompetencie odborových organizácií

Článok 1 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 2

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 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 prehľbovanie 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 zákona č. 552/2003 Z.z., § 166 zákona č. 55/2017 Z. z.
- 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).
- r) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku(§ 10 ods. 5 zákona č. 553/2003 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 3

Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom príslušnému odborovému orgánu s cieľom oboznámiť s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytovať Výboru základnej odborovej organizácie 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 Výbor základnej odborovej organizácie 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 4

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. Odborový orgán vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je pri výkone kontroly v súlade s § 239 Zákonníka práce , § 169 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. oprávnená najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok resp. podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov, resp. vyžadovať od služobného úradu odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa (resp. služobného úradu) informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP, § 169 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. a zákonom č. 124/2006 Z. z..

Článok 5

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 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.“).