

**REGIONÁLNA VETERINÁRNA A POTRAVINOVÁ
SPRÁVA PÚCHOV
ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVES RVPS PÚCHOV**
Moravská 1343/29, 020 01 Púchov

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2025**

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok na vykonávanie štátnej služby štátnymi zamestnancami a priaznivejších podmienok zamestnancov pre výkon práce vo verejnom záujme na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025

zmluvné strany

služobný úrad: Regionálna veterinárna a potravinová správa v Púchove (ďalej len „RVPS Púchov“), zastúpená v súlade s § 3 písm. b) Zákona č. 2/1991 Zb o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb“) **MVDr. Adrianou Hlubinovou**, generálnou tajomníčkou služobného úradu (ďalej len „zamestnávateľ“),

na jednej strane

a

Základnou organizáciou SLOVES pri RVPS Púchov, zastúpenou v súlade s § 3 písm. a) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov **MVDr. Martinom Bačom, PhD.** predsedom Základnej organizácie SLOVES pri RVPS Púchov,

na druhej strane

uzatvárajú

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

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2025

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých štátnych zamestnancov (ďalej len „štátni zamestnanci“) a zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme (ďalej len „verejní zamestnanci“) .
3. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú vzájomné vzťahy zmluvných strán, štátnozamestnanecké vzťahy, pracovnoprávne vzťahy, odmeňovanie a sociálna oblasť.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 01.01.2025 do 31.12.2025**.

Časť II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 2

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa štátnych zamestnancov a verejných zamestnancov v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovým funkcionárom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou funkčného platu. V odôvodnených prípadoch poskytne zamestnávateľ členom výboru základnej organizácie služobné auto.
4. Základná organizácia uplatní právo kontroly dodržiavania podmienok vykonávania štátnej služby, právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi zamestnávateľovi vopred desať dní pred jej uskutočnením.

5. Zamestnávateľ bude na požiadanie poskytovať základnej organizácii informácie o čerpaní rozpočtu RVPS Púchov.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že služobný úrad zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného alebo ústneho súhlasu. Takto získané členské príspevky služobný úrad poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
7. Zamestnávateľ a základná organizácia sa zaväzujú na vzájomnej spolupráci pri organizovaní športových podujatí, kultúrnych podujatí a pri záverečnom hodnotení roka pre zamestnancov úradu.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vopred prerokuje s odborovým orgánom návrhy služobných predpisov, opatrení na vytvorenie podmienok na vykonanie štátnej a verejnej služby a opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov. Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje, že umožní účasť jedného člena odborovej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných vedúcim úradu podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci, ktoré sa týkajú štátnozamestnaneckého miesta a pracovného pomeru.
9. Zamestnávateľ umožní základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať disponibilné technické vybavenie.
10. Závodný výbor bude neodkladne signalizovať RVPS Púchov vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a navrhovať spôsob spolupráce za účelom jeho odstránenia.
11. Závodný výbor bude poskytovať vedeniu RVPS Púchov uznesenia zo svojich členských schôdzí (konferencií), výpisy z uznesení výboru základnej organizácie a zásadné programové a koncepcné dokumenty.

Časť III

Pracovnoprávne nároky a podmienky, zabezpečenie zamestnanosti a odmeňovanie zamestnancov

Článok 3

1. Pracovný čas zamestnanca pracujúceho v jednej pracovnej zmene je 37 a 1/2 hodiny týždenne (t.j. od 7:00 hod. do 15:00 hod.). Počas služobného alebo pracovného času musí byť zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi.
2. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút a nezapočítava sa do pracovnej doby a nemôže sa poskytnúť na začiatku, alebo konci pracovnej doby.

3. Výnimky z určeného pracovného času v zmysle § 164 ods. 2 a 3 § 165 ZP na žiadosť zamestnanca a kladného odporúčania príslušného vedúceho zamestnanca povoľuje generálny tajomník služobného úradu.
4. Zamestnanci majú nárok na nepretržitý denný odpočinok podľa § 92 Zákonníka práce. Ak z dôvodu neskorého návratu z pracovnej cesty po 24. hodine prídu nasledujúci pracovný deň po pracovnej ceste do zamestnania neskôr, ako je začiatok základného služobného času alebo pracovného času, označia si príchod do zamestnania ako „Príchod zo služobnej cesty“.
5. Práca z domu („Home Office“) je práce, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje (§ 52 ods. 2 ZP). Home office schvaľuje generálny tajomník úradu.

Článok 4

Nad rámec ustanovenia § 141 Zákonníka práce môže poskytnúť RVPS Púchov ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy v príslušnom roku na riešenie osobných a rodinných vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času.

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec ustanovený Zákonníkom práce :
 - **s úhradou mzdy :**
 - a) všetkým zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa vo veku do 15 rokov (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) a tehotným ženám počnúc štvrtým mesiacom tehotenstva do nástupu na materskú dovolenku v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku, (uvedený rozsah jedného pracovného dňa platí aj v prípade starostlivosti o viac detí), nevýčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka,
 - b) zamestnancom pri zjavnom ochorení v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku, nevýčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka; toto pracovné voľno schvaľuje príslušný vedúci zamestnanec bez potvrdenia lekára,
 - c) zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa, ktoré nastupuje do 1. ročníka základnej školy, v rozsahu jedného pracovného dňa v deň začatia školského roka.
 - **bez náhrady mzdy :**
 - a) pri starostlivosti o rodinného príslušníka podľa § 40 ods. 5 ZP (aj za predpokladu, že nežijú v spoločnej domácnosti) počas trvania choroby na základe potvrdenia príslušného lekára o potrebe osobnej opatery, maximálne v rozsahu 4 týždňov v príslušnom roku,
 - b) rodičovi pri starostlivosti o deti do 15 rokov počas školských prázdnin, maximálne v rozsahu 2 týždňov v príslušnom roku.

O poskytnutí neplateného voľna a jeho rozsahu rozhoduje riaditeľ – generálny tajomník služobného úradu na základe návrhu príslušného vedúceho štátneho zamestnanca.

Článok 5

1. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku a štátnemu zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Základná výmera dovolenky zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
3. Zamestnancovi za časť dovolenky, ktorú si nemohol z objektívnych príčin vyčerpať patrí pri skončení štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru náhrada v sume jeho priemerného zárobku.

Článok 6

1. Podmienky zamestnávania a odmeňovania v štátnej službe určuje zákon o štátnej službe a ZP.
2. Podmienky zamestnávania a odmeňovania zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme určuje zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 552/2003 Z.z.“) a zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) a ZP.
3. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami v dôsledku organizačných zmien bude rozviazaný pracovný pomer, resp. skončený štátnozamestnanecký pomer bude RVPS prihliadať na:
 - rodinné pomery zamestnanca (starostlivosť o dieťa mladšie ako 15 rokov, ak ide o osamelých zamestnancov)
 - pracovnú výkonnosť zamestnanca a výsledky služobného hodnotenia
4. Pri prvom skončení stálej štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi:
 - odchodné podľa § 84 zákona o štátnej službe v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení,
 - odchodné v súlade s § 170 ods. 3 písm. b) zákona o štátnej službe vo výške jedného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii menej ako 10 rokov,

- odchodné v súlade s § 170 ods. 3 písm. b) zákona o štátnej službe vo výške dvoch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 10 rokov.“
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný, starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, ŠVPS SR poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme:
 - odchodné podľa § 76a ZP v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení,
 - odchodné nad rozsah ustanovený § 76a ZP a v súlade s § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ak zamestnanec odpracoval v organizácii menej ako 10 rokov, v sume jedného funkčného platu,
 - odchodné nad rozsah ustanovený § 76a ZP a v súlade s § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 10 rokov, v sume dvoch funkčných platov.“
 6. RVPS Púchov poskytne odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. a tiež pri dosiahnutí **60 rokov veku** a zamestnancovi v štátnej službe pri dosiahnutí **50 rokov** a **60 rokov** veku v súlade s § 142 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe vo výške jedného funkčného platu.
 7. Štátnemu zamestnancovi patrí odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 ods. 1 alebo ods. 2 zákona o štátnej službe v sume jeho funkčného platu.
 8. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí odstupné pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 alebo ods. 2 ZP a v § 13b zákona č. 552/2003 Z.z., v sume jeho funkčného platu.

Článok 7

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Všetky opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sa budú vykonávať v súčinnosti so ZO OZ. Predseda ZO OZ bude neodkladne informovaný o prevádzkových nehodách (haváriách) a pracovných úrazoch, ako aj nedostatkoch (zistených zamestnávateľom alebo príslušnými štátnymi orgánmi), ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť práce v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. RVPS Púchov v spolupráci s výborom ZO OZ vykoná raz ročne komplexnú previerku BOZP, pracovného prostredia, hygieny a požiarnej ochrany.

3. Spôsob a rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ a so zamestnancom bez zbytočného odkladu, najneskôr však do 30 kalendárnych dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel.
4. RVPS Púchov rešpektuje právo výkonu kontroly ZO OZ nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. RVPS Púchov bude neustále dbať o hygienu pracovného prostredia (najmä o čistotu v kanceláriách, spoločných priestoroch, soc. zariadeniach a pod.)
6. ZO OZ bude vplývať na svojich členov, aby dodržiavali čistotu prostredia a dbali na ochranu majetku.
7. RVPS Púchov preplatí zamestnancovi náklady vynaložené na ročnú preventívnu lekársku prehliadku, ak je vyžadovaná zamestnávateľom v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti.

Časť IV

Sociálna oblasť sociálny fond

Článok 8

1. Sociálny fond v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov je fondom zamestnávateľa, ktorý ho vedie na osobitnom účte.
2. Po dohode RVPS Púchov so ZO OZ je prídelený do sociálneho fondu vo výške 1,5 % zo súhrnu mesačných plátov štátnych zamestnancov a hrubých miezd zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu za bežný rok.
3. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutých na výplatu mzdy alebo platu vo výške 1,5% hrubých miezd automaticky v systéme SAP.
4. Zostatok prostriedkov fondu prechádza do nasledujúceho roka.
5. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelený do fondu na základe skutočne vyplatených miezd očistených od náhrad za rok 2025 vykoná zamestnávateľ do konca januára 2026.

Článok 9

1. Zmluvné strany sa dohodli na použití sociálneho fondu za týchto podmienok.
2. RVPS Púchov zabezpečí stravovanie pre zamestnancov formou stravných lístkov (karty) alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Štátnym zamestnancom prispeje na stravu vo výške 65% z ceny stravného lístka, najviac však vo výške 65% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme prispeje na stravu vo výške 55% z ceny stravného lístka, najviac však vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ aj príspevok zo sociálneho fondu vo výške podľa Prílohy č. 1 zmluvy, ktorú dohodol zamestnávateľ so ZO OZ vychádzajúc z kvantifikácie nákladov na jedno hlavné teplé jedlo. Pri každej zmene ceny stravného lístka upraví zamestnávateľ po dohode so ZO OZ výšku príspevku zo sociálneho fondu.
4. Stravné lístky/finančný príspevok na stravovanie sa poskytujú všetkým zamestnancom podľa počtu skutočne odpracovaných dní za predchádzajúci mesiac.
5. Služobný úrad poskytne v súlade s § 152 ods. 9 Zákonníka práce tak štátnym zamestnancom ako aj zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, za vyčerpanú dovolenku za príslušný kalendárny mesiac príslušného roka, formou kreditu na stravovacia kartu/finančného príspevku na stravovanie (v aktuálnej hodnote), stravné v hodnote najviac 20 stravných jednotiek za príslušný kalendárny rok, v termíne najbližšieho výplatného termínu príslušnom kalendárnom mesiaci, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa vyčerpala dovolenka.
6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v uzatvorených zamestnávateľských zmluvách predstavuje hodnotu 3 % z objemu zúčtovaných miezd štátnych a verejných zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 10

Sociálna výpomoc

1. V rámci vytvárania dobrých sociálnych podmienok sa bude využívať ustanovenie § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca a stanovuje sa denná výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti takto :
 - za prvý až tretí deň – 65% denného vymeriavacieho základu,
 - za štvrtý až desiaty deň – 80 % denného vymeriavacieho základu.
2. Pri úmrtí zamestnanca bude pozostalým rodinným príslušníkom vyplatená čiastka **300 eur** zdanená podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov. V súlade s § 40 ods. 5 ZP sa za

rodinného príslušníka považuje – manžel, manželka, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení.

3. Pri príležitosti 55 a 65 rokov veku sa zamestnancom poskytne peňažný dar vo výške **50 €**. Poskytnuté peňažné dary sú zdaňované podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
4. Peňažný dar pri príležitosti životného jubilea sa bude vyplácať za podmienky uplynutia trojmesačnej skúšobnej doby po nástupe do zamestnania. Ak zamestnancovi vznikol pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer v priebehu mesiaca, splnenie tejto podmienky sa začína počítať od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.
5. Zamestnávateľ poskytne ZO prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Časť V

Záverečné ustanovenia

Článok 11

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
3. Plnenie Kolektívnej zmluvy sa bude podľa potreby vyhodnocovať na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru základnej organizácie.
4. O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto Kolektívnej zmluve alebo si to bude vyžadovať situácia/pracovné alebo iné podmienky zamestnancov a to v rozsahu v akom sa ich dotknú. Pri zmene Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe alebo pri zmene Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre práce vo verejnom záujme dôjde k zmene príslušných ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prevzatia návrhu. Po dohode oboch strán je možné v kolektívnom vyjednávaní pokračovať aj priamym vyjednávaním.
5. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy môžu byť prijaté zmluvnými stranami formou písomných dodatkov, ktoré budú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v troch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán prevezme jedno vyhotovenie a jedno vyhotovenie bude uložené na ekonomickom odbore zamestnávateľa.

V Púchove dňa 23.12.2024

MVDr. Adriana Hlubinová
Riaditeľka RVPS Púchov
Generálna tajomníčka služobného úradu

MVDr. Martin Bača, PhD.
Predseda ZO SLOVES
RVPS Púchov