

Regionálna veterinárna a potravinová správa Trnava

zastúpená

MVDr. Soňou Zatkovou
riaditeľom a generálnym tajomníkom služobného úradu

a

Základná organizácia SLOVES RVPS Trnava

zastúpená

MVDr. Pavlom Herzom
predsedom

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2025

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje oprávnené záujmy a podmienky zamestnávania štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Trnava** (ďalej len „zamestnanci“ alebo „RVPS Trnava“), ich nároky vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru a niektoré vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, RVPS Trnava a Základnou organizáciou odborového zväzu SLOVES pri RVPS Trnava (ďalej len „ZO OZ“).
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2025**
3. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. V zmysle ustanovení zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) RVPS Trnava vopred prerokuje s výborom ZO OZ:

- zásadné organizačné zmeny (zmeny organizačnej štruktúry), najmä vznik, zlúčenie, rozdelenie alebo zrušenie vnútorných organizačných útvarov (odbor, oddelenie,) a iné opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov,
 - opatrenia týkajúce sa ekonomických, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - návrhy služobných predpisov a interných predpisov, ktoré ovplyvňujú pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov,
 - opatrenia na vytvorenie podmienok pre riadny výkon štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.
3. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZ.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovým funkcionárom na výkon ich činnosti v ZO OZ, v odborovom orgáne a účasti na odborárskom vzdelávaní v nevyhnutnom rozsahu uvoľnenie s náhradou mzdy, umožní používať počítačovú techniku, miestnosť a služobné vozidlo.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické informácie a ďalšie informácie a to najmä:
- RVPS Trnava bude na požiadanie poskytovať ZO OZ informácie o čerpaní rozpočtu RVPS Trnava,
 - RVPS Trnava bude prizývať delegovaného zástupcu odborovej organizácie na rokovanie porady vedenia RVPS Trnava v prípadoch, ak predmetom rokovania bude prijatie závažných opatrení týkajúcich sa pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok zamestnancov,
 - ZO OZ bude neodkladne signalizovať RVPS Trnava vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a navrhnúť spôsob spolupráce za účelom jeho odstránenia,
6. RVPS Trnava zabezpečí výber členských príspevkov členov ZO OZ formou zrážky zo mzdy na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu (§ 131 ods. 3 ZP) a v mesačných intervaloch ich bude odvádzať na účet ZO OZ.

Článok 3

Pracovnoprávne nároky a podmienky

1. Pracovný čas a prestávky v práci

1.1 Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je 37 ½ hodiny týždenne. Služobný čas ako aj pracovný čas vrátane prestávky na odpočinok a jedenie je 40 hodín týždenne. Počas služobného alebo pracovného času t. j. 37 ½ hodiny týždenne musí byť zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi.

Základný služobný ako aj pracovný čas je od 7:00 do 15:00 hod. Začiatok a koniec pracovnej zmeny, ako aj začiatok a koniec prestávky na odpočinok a jedenie, je určený riaditeľom RVPS. Pre vysunuté pracoviská je prestávka prispôsobená režimu prevádzkarní, pre inšpektorov v teréne podľa okolností.

1.2 RVPS Trnava poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do služobného resp. pracovného času a nemôže sa poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny.

1.3 Výnimky z určeného pracovného času v zmysle § 164 ods. 2 a 3 a § 165 ZP a určeného služobného času na žiadosť zamestnanca povoľuje generálny tajomník služobného úradu na základe návrhu príslušného vedúceho štátneho zamestnanca.

1.4 Práca z domácnosti („Home-office“) je práca, 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). Prácu z domácnosti („Home-office“) schvaľuje generálny tajomník služobného úradu na návrh príslušného vedúceho zamestnanca.

1.5 Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v zmysle § 48 platného ZP najdlhšie na 2 roky, ktorý možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

2. Návštevy lekára

V zmysle § 143 Zákonníka práce prekážku v práci na strane zamestnanca z titulu návštevy lekára, ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času, zamestnávateľ bude posudzovať ako riadny výkon práce s nárokom na náhradu mzdy a platí pracovný čas od 7.00 hod. do 15.00 hod. Na účely celodennej návštevy lekára platí pracovný čas od 7.00 hod. do 15.00 hod.

3. Dovoľenka

3.1 Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je päť týždňov. Dovoľenka 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.

3.2 Základná výmera dovolenky zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.“

3.3 Služobný úrad umožní zamestnancom čerpať dovolenku aj v rozsahu pol dňa, a to najviac v počte 3 pracovných dní ročne. Vedúci odboru/oddelenia zabezpečí súbežnú evidenciu takého čerpania dovolenky. Zamestnanec pri dovolenke v rozsahu pol dňa je povinný odpracovať prvý raz 4 hodiny a druhýkrát 3,5 hodiny. Dovoľenkový lístok je zamestnanec povinný si vypísať na obidve časti dovolenky, ktoré sa budú na personálnom oddelení evidovať spolu ako jeden deň dovolenky.

Podmienkou nároku čerpať ½ dňa dovolenky je, vyčerpať druhú polovicu dovolenky v tom istom kalendárnom mesiaci.

3.4 Zamestnancovi za časť dovolenky, ktorú si nemohol z objektívnych príčin vyčerpať patrí pri skončení štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru náhrada v sume jeho priemerného zárobku.

4. Prekážky v práci na strane zamestnanca

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

4.2 Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec ustanovený Zákonníkom práce :

- **s náhradou 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), nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka,
- b) zamestnancom pri zjavnom ochorení v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku, nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka; toto pracovné voľno schvaľuje riaditeľ RVPS 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,
- d) zamestnancovi na jeho žiadosť v súlade s § 141 ods. 3 písm. c) ZP v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku, nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka, toto pracovné voľno schvaľuje príslušný vedúci zamestnanec.

- **bez náhrady mzdy :**

- a) zamestnancovi 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) rodiča pri starostlivosti o deti do 15 rokov počas školských prázdnin, maximálne v rozsahu 2 týždňov v príslušnom roku.

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

Článok 4

Pracovné podmienky a kontrolná činnosť

1. RVPS Trnava dbá o zlepšovanie podmienok pre výkon štátnej služby a pre výkon prác vo verejnom záujme (vybavenie kancelárií nábytkom, kancelárskou technikou, výpočtovou technikou, reprodukčnou a komunikačnou technikou, odbornou literatúrou a pracovnými pomôckami, ochranné pracovné pomôcky, diagnostické prenosné prístroje) v rámci finančných možností daných rozpočtom na príslušný rok.
2. Výbor ZO OZ vykonáva kontrolu podmienok vykonávania štátnej služby a pracovných podmienok pri výkone prác vo verejnom záujme a je oprávnený:
 - a) vstupovať na miesta výkonu štátnej služby a pracoviská verejnej služby,
 - b) vyžadovať od vedúcich štátnych zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšenie podmienok na riadny výkon štátnej služby a výkon práce vo verejnom záujme,
 - d) vyžadovať od RVPS Trnava odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) vyžadovať od RVPS Trnava správu o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal výbor ZO OZ.

Článok 5

Zabezpečenie zamestnanosti a odmeňovanie zamestnancov

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. Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávajúcim pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, ktorí sú zaradení do niektorej z platových tried 1 - 4 podľa § 5 ods. 4 zákona č., 553/2003 Z. z. určí zamestnávateľ podľa § 7 ods. 4 tohto zákona tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
4. Vedenie RVPS Trnava prerokuje s výborom ZO OZ zamýšľané organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou podľa § 63 ZP alebo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou podľa § 75 zákona o štátnej službe alebo k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa § 73 ZP najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania. Zároveň navrhne a prerokuje opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, predovšetkým prerokuje možnosť umiestnenia zamestnancov na primerané služobné resp. pracovné miesta v rámci RVPS Trnava. RVPS Trnava sa zaväzuje rovnakým spôsobom informovať zamestnancov, ktorých sa zmeny budú týkať.
5. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami v dôsledku organizačných zmien bude rozviazaný pracovný pomer resp. skončený štátnozamestnanecký pomer, bude vedenie RVPS Trnava prihliadať na rodinné pomery zamestnanca (starostlivosť o dieťa mladšie ako 15 rokov, ak ide o osamelých zamestnancov).
6. Pri prvom skončení stálej štátnej služby po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi:
 - odchodné podľa § 84 zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy 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 bod 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 bod b) zákona o štátnej službe vo výške dvoch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 10 rokov.
7. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať

zárobkovú činnosť je viac ako 70 % RVPS Trnava 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., 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., ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 10 rokov, v sume dvoch funkčných platov.
8. RVPS poskytne odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. a štátnemu zamestnancovi 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.
9. Štátnemu zamestnancovi patrí odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 ods. 1 alebo ods. 2 zákona o štátnej službe, v sume jeho funkčného platu.
10. 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 6

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Všetky opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sa budú vykonávať v súčinnosti s ZO OZ. Predseda ZO OZ bude neodkladne informovaný o prevádzkových nehodách (haváriách) a pracovných úrazoch, ako aj o 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 v znení neskorších predpisov.

2. 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.
3. RVPS Trnava rešpektuje právo výkonu kontroly ZO OZ nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
4. RVPS Trnava bude neustále dbať o hygienu pracovného prostredia (najmä o čistotu v kanceláriách, spoločných priestoroch, sociálnych priestoroch, bezprašnosť v priestoroch kancelárií a pod.). V spolupráci s ZO OZ vykoná v priebehu kalendárneho roka previerku hygieny pracovného prostredia.
5. ZO OZ bude vplývať na svojich členov, aby dodržiavali čistotu prostredia a dbali o ochranu majetku.
6. RVPS Trnava preplatí zamestnancovi náklady vynaložené na ročnú preventívnu lekársku prehliadku a na očkovanie, ak sú vyžadované zamestnávateľom v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti

Článok 7

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Sociálny fond

Sociálny fond v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 268/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov je fondom zamestnávateľa, ktorý ho vedie na osobitnom účte.

2. Tvorba fondu

2.1 Po dohode RVPS Trnava 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.

2.2 Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutých na výplatu mzdy alebo platu vo výške 1,5% z hrubých miezd automaticky v systéme CES-SAP.

2.3 Zostatok prostriedkov fondu prechádza do nasledujúceho roka.

2.4 Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelenie do fondu na základe skutočne vyplatených miezd očistených od náhrad za rok 2025 vykoná zamestnávateľ do konca januára 2026.

3. Použitie fondu

Zmluvné strany sa dohodli na použití príspevkov sociálneho fondu nasledovne:

- na stravovanie zamestnancov 100%

3.1 Stravovanie zamestnancov

3.1.1 Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie formou stravovacej poukážky (t.j. stravovacej karty alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Stravné sa poskytujú všetkým zamestnancom podľa počtu skutočne odpracovaných dní za predchádzajúci mesiac.

3.1.2 Spôsoby realizácie povinnosti RVPS zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu zamestnanca.

3.1.3 Zamestnancom štátnej služby RVPS Trnava poskytne z prostriedkov rozpočtu príspevok na stravné vo výške 65 % a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 55% z ceny stravného.

3.1.4 Stravné sa poskytne aj zamestnancom, ktorí vykonávali štátnu službu nadčas alebo prácu nadčas v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok, ak pracovali najmenej 4 hodiny na základe evidencie v dochádzkovom systéme, resp. evidencie o odpracovaných nadčasoch. Stravné sa neposkytujú zamestnancom na materskej dovolenke a na rodičovskej dovolenke a zamestnancom zaradeným mimo činnosti štátnej služby.

3.1.5 RVPS Trnava zabezpečí v súlade s § 152 ods. 9 ZP zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme stravovanie za vyčerpanú dovolenku za príslušný kalendárny mesiac príslušného roka vo forme finančného príspevku na stravovanie v hodnote najviac 20 stravných jednotiek za príslušný kalendárny rok (t. j. aktuálna hodnota stravného) v termíne - výplatný termín v príslušnom kalendárnom mesiaci, v ktorom sa vyčerpaná dovolenka.

4. Sociálna výpomoc

4.1 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.

5. Doplnkové dôchodkové sporenie

5.1 RVPS Trnava na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami bude odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancov v štátnej službe vo výške 3 % z objemu zúčtovaných miezd za príslušný mesiac.

5.2 Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

5.3 Zamestnávateľ poskytne ZO OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Článok 8

Záverečné ustanovenia

1. 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. Dodatky ku kolektívnej zmluve za zamestnávateľa podpisuje riaditeľ, za ZO OZ predseda.

2. Rokovanie o uzavretí Kolektívnej zmluvy na rok 2026 začne najneskôr do 15. 12. 2025 s tým, že do tohto termínu sa medzi zmluvnými stranami upresní postup kolektívneho vyjednávania. Ak sa nedohodne inak, zamestnávateľ a Výbor ZO OZ predložia návrh na uzatvorenie kolektívnej zmluvy najneskôr do 31.12.2025.
3. Zamestnávateľ prostredníctvom vedúcich odborov a oddelení oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy, s jej prípadnými zmenami, najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia.
4. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení tejto kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.
5. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Trnava, dňa 31.12.2024

.....
MVDr. Pavel Herz
predseda ZO OZ
pri RVPS Trnava

.....
MVDr. Soňa Zatková
riaditeľ RVPS Trnava
generálny tajomník služobného úradu