

Kolektívna zmluva na rok 2013

uzatvorená medzi :

Zamestnávateľom
Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom vo Veľkom Krtíši, Banická
č.5, 990 01 Veľký Krtíš
zastúpeným jej regionálnou hygieničkou, vedúcou služobného úradu
RÚVZ Veľký Krtíš
MUDr. Slávkou Ďurišovou na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou
Slovenského odborového zväzu pracovníkov v zdravotníctve a sociálnych služieb
pri RÚVZ , Banická č. 5, 990 01 Veľký Krtíš ,
zastúpenou
Ladislavom Hívešom predsedom ZO SOZ ZaSS pri RÚVZ vo Veľkom Krtíši
na druhej strane

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej "KZ") je uzatvorená podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, (úplné znenie uverejnené pod č. 357/2001 Z.z.) Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o štátnej službe), zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmieni a doplnení niektorých zákonov , zákonom č. 311/2001 Z.,z.. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len "ZP"), Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2012 (ďalej len KZ VSvŠS), Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona Č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme , (ďalej len "KZ VSvoVS") a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2

- Základná odborová organizácia pri RÚVZ Banická č. 5 Veľký Krtíš je členom SOZ od 1.7.1993 pod organizačným číslom 0113-61002 a identifikačným číslom ŠÚ 00683949178 a má podľa STANOV SOZ čl. 27, a podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov a zákona č.300/1990 Zb. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 83/1990 Zb. právnu subjektivitu . V jej mene koná navonok predsedu základnej odborovej organizácie ako štatutár.
- Služobný úrad (ďalej len zamestnávateľ) má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou MZ SR č. 3724/91/A-III-2 zo dňa 13.12.1991 a zo dňa 22.12.2003 pod č.07137-HH podľa zákona NR

SR č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- c) Zástupcom zamestnancov na RÚVZ Veľký Krtíš je príslušný odborový orgán ZO OZ pri RÚVZ, Banická č.5, Veľký Krtíš a štatútom je jeho predseda.
- d) Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie vedúceho služobného úradu ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

- a) Obsahom KZ je úprava priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami a zamestnancami vo verejnom záujme na rok 2013 v súlade s platnými právnymi predpismi. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- b) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je Regionálny úrad verejného zdravotníctva vo Veľkom Krtíši. V ustanoveniach, ktoré sa vzťahujú len na štátnych zamestnancov, resp. len na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je to výslovné uvedené.
- c) Zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov .
- d) Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru .
- e) Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného roka. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť najskôr deň po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
- f) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 4

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci alebo zástupca zamestnancov zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

Článok 5

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie, či rozlišovať z dôvodov jazyka, pohlavia, náboženského vyznania, veku, politickej príslušnosti, národnosti, sociálneho pôvodu, odborovej činnosti. Vylučuje sa akákoľvek preferencia či diskriminácia, pokiaľ ide o prijatie do zamestnania, postup v zamestnaní, alebo zachovanie zamestnania.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 6

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách , schôdzach, konferenciách zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne miestnosť, priestory pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť. Telefón, rozmnožovacia technika a potrebný materiál pre potreby konania členských schôdzí bude tiež poskytnutý bezplatne.

Článok 8

- Zmluvné strany sa dohodli, že služobný úrad zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej odborovej organizácie 1 % z čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok v súlade so Stanovami zväzu, na základe predchádzajúceho súhlasu členov. Takto získané členské príspevky služobný úrad poukáže na účet ZO najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy, a 1 x mesačne predloží predsedovi ZO menný zoznam týchto zrážok.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje že bude rešpektovať DODATOK KZ, dňa 4.1.2010 Smernice o členstve odb. zväzu a čerpanie z prostriedkov rozpočtu ZO pri RÚVZ V. Krtíš.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a doručiť po jednej kópii KZ všetkým vedúcim zamestnancom RÚVZ. Vedúci zamestnanci oboznámia svojich podriadených zamestnancov s obsahom tejto KZ v priebehu 10 dní od prevzatia KZ.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- že členovi výboru ZO, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom, v dobe jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení nedá výpoveď ani s ním okamžite nezruší pracovný pomer bez predchádzajúceho písomného súhlasu príslušného odborového orgánu – SOZ PZaSS .
- bude sa podľa potreby stretávať s predsedom ZO s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
- že pravidelne bude prizývať predsedu ZO na gremiálne porady vedenia organizácie , zároveň účasť na týchto poradách bude považovaná za prerokovanie, podľa článku č.10 ods. d) tejto KZ.
- poskytne predsedovi ZO služobné motorové vozidlo , ak to súvisí so zabezpečením dohodnutých spoločných úloh zamestnávateľa a odborového zväzu .
- umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

Článok 10

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná týmito formami :

- Kolektívnym vyjednávaním**, podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa Zákonníka práce, zákona o štátnej službe a zákona o práci vo verejnom záujme.
- Právo na **spolurozhodovanie** v súlade s platnými právnymi predpismi, ZP, zákonom o ŠS a zákonom o práci vo verejnom záujme. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia zamestnávateľa sa **vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu** alebo dohoda s ním.

- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas pri:
- čerpaní zo sociálneho fondu
 - vydaní a zmenách pracovného poriadku organizácie,
 - pláne dovoleniek a skrátení určitej doby čerpania dovolenky
 - vydaniu pravidiel BOZP
 - výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení.

Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení zákona č.286/1992 Z.z.

- d) Právo na prerokovanie vopred s príslušným odborovým orgánom o:
- opatreniach, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržiavanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní,
 - prevedeniach zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase,
 - výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru so zamestnancom,
 - opatreniach týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
- e) Právo na informovanie - informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov, alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov :
- o postupných krokoch spájania jednotlivých oddelení do odborov
 - zásadných otázkach svojho rozvoja,
 - zámeroch personálnych zmien,
 - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku,
- f) Uznáva právo na kontrolu, ktoré je jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP , alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti :
- dodržiavania pracovnoprávnych predpisov,
 - vnútorných mzdových predpisov,
 - záväzkov vyplývajúcich z KZ,
 - BOZP.

Článok 11

- a) Zamestnávateľ poskytuje tiež informácie o postupných krokoch, ktoré sú vykonávané v rámci transformácie.
- b) Oznamuje príslušným odborovým orgánom, aké opatrenia boli vykonané na základe ich podnetov, návrhov a stanovísk.

Článok 12

Príslušný odborový orgán má právo, aby s ním zamestnávateľ okrem zákonom stanovených prípadov prerokoval aj opatrenia na ochranu života a zdravia pri práci a ekológia .

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

Pracovno-právne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom RÚVZ vo Veľkom Krtíši upravuje Zákonník práce, zákon o štátnej službe, zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ďalšie platné pracovnoprávne predpisy .

Článok 14

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
- b) Zamestnávateľ vopred prerokuje s predsedom OZ pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s ním prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 15

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s OZ tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

Článok 16

Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď z organizačných dôvodov podľa ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im oznámené voľné pracovné miesto.

Článok 17

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, organizačným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou Kolektívnou zmluvou a jej dodatkami a vnútornými predpismi RÚVZ. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

Článok 18

- a) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať zástupcu zamestnancov t.j. odborový zväz o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
- b) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 19

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP § 74 a nasledujúce a zákona o štátnej službe.

Článok 20

- I.
 - a) Pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom odmeňovaným podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vypláti odstupné vo výške ustanoveného rozsahu podľa § 76 ods.1 Zákonníka práce.

b) Odstupné zamestnancom zaradeným v štátnej službe vypláti podľa § 53 zákona o štátnej službe.

II.

- a) Pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi v štátnej službe odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods.1 Zákona o štátnej službe v sume jeho funkčného platu.
- b) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnancovi vo verejnom záujme, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 21

Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. V záujme zvýšenia efektívnosti práce zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom zaviedol pružnú pracovnú dobu (rovnomerné rozvrhnutie pracovného času) s týmito podmienkami :

- mesačný fond pracovného času je nutné dodržať,
- neplatená prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje zamestnancom v trvaní 30 min,
- na pracovisku musí byť každý pracovník prítomný v čase od 7.30 hod. do 14.00 hod.
- na pracovisku sa môže každý pracovník zdržiavať v čase od 6.00 do 16.30 hod.

Pre efektívnosť práce na RÚVZ môže zamestnávateľ udeliť výnimku zamestnancom z týchto podmienok iba po prerokovaní so zástupcom ZO. Výnimku udeľuje zamestnávateľ písomnou formou.

Článok 22

Prácu nadčas na príkaz vedúceho služobného úradu možno nariadiť iba v súlade s platnými zákonmi. Podľa rozhodnutia vedúceho služobného úradu možno prácu nadčas preplatiť v zmysle platných mzdových predpisov, pre štátnych zamestnancov podľa § 94 Zákona o štátnej službe.

Článok 23

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom pracovnú prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút, najskôr po 4 hodinách nepretržitej práce. Poskytnuté prestávky na jedenie a oddych sa nezapočítajú do pracovného času. Prestávka na obed je 30 min. a je určená v časovom rozpätí od 11.30 do 14.00 hod.

Článok 24

- a) Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ vydá resp. aktualizuje a zverejní pracovný poriadok resp. organizačný poriadok po ich predchádzajúcom prerokovaní s odborovým orgánom .
- b) S pracovným a organizačným poriadkom musí byť oboznámený každý zamestnanec a tieto poriadky musia byť každému zamestnancovi prístupné.

Článok 25

Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotným ženám, je možné upraviť pracovný čas nerovnomerne alebo znížiť pracovný úväzok iba písomne po dohode s ním a zástupcom odborovej organizácie.

Článok 26

- a) V prípadoch, kde pracovné miesto štátneho zamestnanca a zamestnanca vo verejnom záujme alebo funkcia sa obsadzujú na základe konkurzu alebo výberového konania, zamestnávateľ bude postupovať podľa platných predpisov.
- b) K zaradeniu zamestnanca na inú prácu, alebo jeho preloženiu na iné miesto môže dôjsť iba po vzájomnej dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom, resp. z dôvodov uvedených v zákone o štátnej službe a v súlade s § 55 odst.4 ZP maximálne na zákonom stanovený čas nevyhnutnej potreby a v súlade s pracovnou zmluvou zamestnanca.
- c) Na preradenie zamestnanca na inú prácu, prípadne jeho preloženie na iné miesto, než zodpovedá jeho pracovnej zmluve, ak pracovník s takým opatrením nesúhlasí, a zo zákona nevyplýva pre zamestnanca táto povinnosť, je potrebné prerokovanie s príslušným odborovým orgánom. Na platné preloženie na iné pracovné miesto člena odborového orgánu, je potrebný predchádzajúci súhlas štatutárneho zástupcu odborového orgánu.
- d) Ak odpadnú dôvody preradenia na inú prácu, alebo ak uplynie stanovená doba, je zamestnávateľ povinný zaradiť pracovníka na pôvodnú prácu a pracovisko.

Článok 27

- a) Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca a zamestnanca odmeňovaného podľa zákona o odmeňovaní verejnom záujme, je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6-ich týždňov patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšili 33 rokov.
- b) V nevyhnutných prípadoch je možné, po dohode s vedúcim oddelenia čerpanie dovolenky po dňoch. Je možné čerpať dovolenku po 0,5 dňa, s tým, že druhý poldeň si zamestnanec vyčerpá do týždňa a vyplíše si dovolenkový lístok na 0,5 dňa.
- c) Zamestnanci sú povinní vyčerpať minimálne 4 týždne dovolenky príslúchajúcej na rok 2013 v roku 2013 a z toho 2 týždne naraz – (s ktorým disponuje zamestnávateľ). Ak zamestnanec nemôže zostatok dovolenky vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci, zamestnávateľ ju poskytne do konca budúceho kalendárneho roka.

Článok 28

Na žiadosť zamestnanca starajúceho sa o dieťa do 15 rokov, môže mu zamestnávateľ pri vyčerpaní dovolenky na jeho žiadosť poskytnúť 1 deň mesačne voľno bez náhrady mzdy v rozsahu pracovného dňa.

ČASŤ IV.

Platové podmienky

Článok 29

- a) Odmeňovanie pracovníkov organizácie upravuje zákon č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov, zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a príslušné právne predpisy.
- b) Základná stupnica platových taríf pre rok 2013 bude stanovená zákonom.

Článok 30

- a) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu, ak odpracoval zamestnanec aspoň 3 roky u zamestnávateľa.
- b) Zamestnancom možno poskytnúť odmenu za rok 2013 v tom prípade, keď budú postačujúce finančné prostriedky.
- c) Pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi vo verejnom záujme môže poskytnúť odmenu nad ustanovený rozsah až do výšky trojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca.
- d) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že polročne bude informovať predsedu ZO o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ .

ČASŤ V.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov formou zakúpenia gastro – stravných lístkov od spoločnosti VAŠA SLOVENSKO a lístkov do jedálne VNŠP n.o. Veľký Krtíš podľa aktuálnej vnútornej smernice, po dohode so štatutárnym zástupcom ZO. Hodnotu stravného lístku možno v zmysle platných predpisov upravovať smernicou. Zamestnanci majú nárok na zakúpenie stravných lístkov za každý odpracovaný deň v mesiaci, ak si na tento deň nenárokovali vyplatenie stravného pri pracovnej ceste v zmysle vnútorného predpisu o poskytovaní cestovných náhrad.

Článok 32

Zamestnávateľ prispieva štátnym zamestnancom na stravovanie podľa § 70 zákona o štátnej službe 65 % a zamestnancom vo verejnom záujme na stravovanie podľa § 152 ZP vo výške najmenej 55 % ceny stravy. Okrem tohto zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle "Smerníc o tvorbe a použití sociálneho fondu" a „Stanovenie ceny stravného lístka" nie rovnakým prídelom tak , aby bola výsledná hodnota stravného lístka pre všetkých zamestnancov rovnaká.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 33

Podľa zákona Národnej rady SR č. 152/94 Z.z., a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn :

- a) povinného prídela 1 % z hrubých miezd zamestnancov (zo súhrnu hrubých miezd-platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok).
- b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % .zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok .
- c) ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom vo verejnom záujme.

Článok 34

Sociálny fond bude tvorený a používaný, podľa Smernice pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktorá tvorí prílohu tejto KZ. O čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu rozhoduje štatutárny zástupca zamestnávateľa a štatutárny zástupca odborovej organizácie v zmysle Smernice o použití prostriedkov sociálneho fondu.

ČASŤ VII.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 35

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.

Článok 36

Účasť zamestnancov na školení za účelom prehlbenia, alebo zvyšovania kvalifikácie bude poskytované pracovné voľno, v súlade s § 78 Zákona o ŠS a § 140 odst.1 až 4 ZP a platných Smerníc o ďalšom vzdelávaní zamestnancov RÚVZ vo Veľkom Krtiši.

ČASŤ VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 37

Zamestnávateľ bude vytvárať svojim zamestnancom také pracovné podmienky a pracovné prostredie, aby nedochádzalo k ohrozeniu zdravia, k pracovným úrazom a chorobám z povolania. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov ako zástupcov zamestnancov v súlade s § 149 Zákonníka práce a § 29 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom na výkon práce, podľa činnosti v pracovnej zmluve osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s príslušnými predpismi o ich poskytovaní, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, v súlade so Smernicami o poskytovaní OOPP v podmienkach RÚVZ.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí dôsledný dozor nad ochranou zdravia a bezpečnosťou pri práci a nad plnením povinností pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 40

Zamestnávateľ umožní každému zamestnancovi RÚVZ :

- absolvovať preventívne vyšetrenia v rozsahu základného profilu v Poradni zdravia RÚVZ Veľký Krtíš.
- po dohode s príslušným vedúcim oddelenia využívanie priestorov pohybovej aktivity v objekte RÚVZ.

Článok 41

Zamestnávateľ umožní minimálne dvakrát ročne zástupcovi odb. zväzu a zástupcovi zamestnancov za BOZP - (ktorým je zást., podľa § 19 zák.č.124/2006 Z.z.) účasť na školení, prípadne poradách organizovaných SOZ v súlade so ZP a Zákonom NR SR č. 124/2006Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 42

Zamestnávateľ pri modernizácii a nákupe nových zariadení a prístrojov bude uplatňovať najnovšie poznatky a požiadavky z oblasti BOZP. O zabezpečovaní týchto podmienok bude informovať zástupcu zamestnancov za BOZP.

Článok 43

Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným zástupcom za BOZP zhodnotia:

- raz za rok rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia ,
- raz za rok podmienky práce v súlade so zákonnými ustanoveniami a po uskutočnení previerok BOZP.
- raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov, podľa Smerníc o poskytovaní OOPP v podmienkach RÚVZ.
Na základe týchto smerníc bude zamestnávateľ bezplatne poskytovať príslušným zamestnancom potrebné a účinné OOPP.

Článok 44

Zástupca zamestnancov , ktorý je vymenovaný na základe § 19 Zákona č. 124/2006 Z.z., nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

Článok 45

Zamestnancom RÚVZ v prípade vykonávania prác v zdraví škodlivom pracovnom prostredí, pri epidemiologickom šetrení, v mimoriadnych situáciách (vtáčia chrípka, povodne atď.) ktoré môžu byť práce ohrozujúce zdravie zamestnancov a ktorých činnosť môže ohroziť zdravie ostatných zamestnancov, alebo iných osôb zabezpečí 1x za rok aj mimoriadne zdravotné prehliadky, podľa Zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane , podpore a rozvoji verejného zdravia a v zmysle platnej legislatívy.

ČASŤ IX.

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

Článok 46

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom poradenstvo, v rámci možností RÚVZ, služobného úradu a osobného úradu v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 47

Individuálne nároky :

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenie záväzkov z KZ sa riešia na úrovni príslušného vedúceho oddelenia.
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa nim zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa,
- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

Kolektívne spory :

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmluvná komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.

Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991 Z.z o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 48

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

Článok 49

Na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán môže dôjsť po vzájomnej dohode ku zmene obsahu kolektívnej zmluvy, vzhľadom na nové právne úpravy individuálnych a kolektívnych vzťahov v priebehu r. 2013. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.

Článok 50

Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako "Dodatok ku KZ na daný rok, ... uzatvorený dňa... a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené".

Článok 51

Nesplnené nároky, ktoré vznikajú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa riešia prostredníctvom sprostredkovateľa a rozhodcu (§ 10-14 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Článok 52

Kolektívna zmluva a jej zmeny sa uzatvárajú písomne. Všetky zmeny, doplnky a smernice tvoria súčasť tejto KZ.

Článok 53

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2013 a nadobúda účinnosť 01.01.2013 a končí 31.12.2013.

Článok 54

Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jedno originálne vyhotovenie KZ.

Článok 55

- a) Závazky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinný odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
- b) Zmluvné strany sú povinné uchovať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Vo Veľkom Krtiši, dňa 27.12.2012

ZDRA
ZÁK
Regi

JŽIEB
CIA
stve

.....
za odborovú organizáciu

Ladislav Híveš

predseda základnej odborovej organizácie

.....
za RÚVZ

MUDr. Slávka Ďurišová

vedúca služobného úradu