

K o l e k t í v n a z m l u v a n a r o k 2 0 2 2

**pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.
533/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo
verejnom záujme
uzavretá medzi**

**REGIONÁLNYM ÚRADOM VEREJNÉHO ZDRAVOTNÍCTVA
so sídlom v Košiciach, Ipeľská č.1, KOŠICE,
zastúpeným regionálnym hygienikom - MUDr. Zuzana Dietzová, PhD., MPH**

a

**ZÁKLADNOU ORGANIZÁCIOU SLOVENSKEHO
ODBOROVÉHO ZVÄZU ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH
SLUŽIEB PRI REGIONÁLNOM ÚRADE VEREJNÉHO
ZDRAVOTNÍCTVA so sídlom v Košiciach, Ipeľská č. 1, Košice,
zastúpenou Mgr. Katarínou Valouchovou, predsedom ZO SOZ ZaSS.**

ČASŤ I. -VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

ČLÁNOK 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len "KZ") je uzavretá v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák.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 na rok 2021 v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Kolektívna zmluva bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní), Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí odmeňovaní postupujú podľa zák.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 na rok 2022 a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

ČLÁNOK 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

- a) Odbory majú 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 "SOZ ZaSS"), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
- b) Zamestnávateľ RÚVZ so sídlom v Košiciach (ďalej len RÚVZ) má právnu subjektivitu podľa zák.č. 355/2007 Z.z. o ochrane, rozvoji a podpore verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

ČLÁNOK 3

Zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,

ČASŤ II. – VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBORMI

ČLÁNOK 4

- a) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú

organizáciu ZO SOZZaSS pri Regionálnom úrade verejného zdravotníctva so sídlom v Košiciach (ďalej len ZO) za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

- b) Pre činnosť odborov sa zamestnávateľ zaväzuje vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

ČLÁNOK 5

Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

- a) Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

ČLÁNOK 6

Informovanosť výboru ZO zamestnávateľ zabezpečí prizývaním povereného zástupcu výboru ZO na pracovnej porade regionálneho hygienika RÚVZ.

ČLÁNOK 7

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. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136 ods. 1 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávania, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohl'ad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 4, 231 ods.1 a šiestej časti ZP.

ČLÁNOK 8

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečením úloh zamestnávateľa.

ČLÁNOK 9

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

ČLÁNOK 10

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy (platu) zamestnancov (členov odborového zväzu) finančnú čiastku vo výške 1 % z jeho čistého mesačného zárobku a túto najneskôr do 3 dní odvedú na účet príslušnej základnej odborovej organizácie. Odbory zabezpečia súhlas svojich členov so zrážkami z platu v súlade s § 131 ods. 3 ZP.

ČLÁNOK 11

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

V čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

ČLÁNOK 12

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

ČASŤ III. – FORMY SÚČINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROV NA ZÁKLADE PRÁVNÝCH PREDPISOV

ČLÁNOK 13

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods.4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a KZ.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné:

a) Kolektívne vyjednávanie podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

b) Právo na spolurozhodovanie

Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov odborového orgánu, sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia

opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda medzi zúčastnenými stranami.

Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č.152/1994 Z.z o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie) a v niektorých ďalších právnych predpisoch.

b) Právo na prerokovanie

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru § 74

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa 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.

Prerokovanie je bližšie upravené v § 237 ZP. Vztahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov.

d) Právo na informovanie

Informovaním je poskytnutie údajov zamestnávateľa, s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa rozumie odovzdávanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

1. V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušný odborový orgán o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
2. Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať príslušný odborový orgán sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

e) Právo na kontrolu

- kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP ,
- kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.

ČASŤ IV. – ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

ČLÁNOK 14

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** v sume *dvojnásobku* jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods.1 pís. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

ČLÁNOK 15

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

ČLÁNOK 16

1) **Základná výmera dovolenky** zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

2) Čerpanie dovolenky:

a) Zamestnanec čerpá dovolenku podľa plánu dovolenky určenej zamestnávateľom. Za čerpanie dovolenky podľa plánu dovolenky zodpovedá príslušný nadriadený zamestnanec.

b) Ak pre prekážku v práci na strane zamestnanca si zamestnanec nemôže čerpať dovolenku za kalendárny rok do konca kalendárneho roka, zamestnávateľ mu poskytne dovolenku v nasledujúcom kalendárnom roku najviac v rozsahu 5 dní.

c) V obzvlášť odôvodnených prípadoch môže regionálny hygienik poskytnúť zamestnancovi, na základe jeho písomnej odôvodnenej žiadosti, čerpanie dovolenky v nasledujúcom kalendárnom roku aj vo vyššom rozsahu ako 5 dní.

3) **Zamestnávateľ poskytne** v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

ČASŤ V. – PLATOVÉ PODMIENKY

ČLÁNOK 17

Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ČLÁNOK 18

Odmena

Odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. c) zák.č. 553/2003 Z.z. za pracovné zásluhy pri

dosiahnutí 50 rokov veku určí regionálny hygienik RÚVZ na návrh príslušného vedúceho odboru zamestnanca vo výške minimálne 25 % funkčného platu. Pri dosiahnutí 60 rokov veku bude odmena vyplatená len v prípade priaznivej finančnej situácie ma mzdy a platy v mesiaci december. V takomto prípade určí zástupca úradu na návrh príslušného vedúceho odboru zamestnanca odmenu vo výške minimálne 10% funkčného platu a bude vyplatená všetkým zamestnancom, ktorý v roku 2022 dovŕšili tento vek.

ČLÁNOK 19

Stravovanie zamestnancov.

a) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č 152/1994 Z.z o sociálnom fonde).

ČASŤ VI. – SOCIÁLNA OBLASŤ

ČLÁNOK 20

SOCIÁLNY FOND

a) Tvorba sociálneho fondu:

- povinným prídélom vo výške 1% a
- ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

b) Čerpanie sociálneho fondu:

- stravovanie zamestnancov - vo výške do 80 % celkovej tvorby sociálneho fondu za rok 2022, pričom výška príspevku na stravný lístok zamestnancom úradu, bude odsúhlasená štatutárnym zástupcom organizácie a predsedom ZO SOZ ZaSS a bude tvoriť prílohu tejto kolektívnej zmluvy,
- na kultúrne a športové podujatia - vo výške do 15% celkovej tvorby sociálneho fondu za rok 2022, pričom konkrétne výška príspevku pre jednotlivých zamestnancov bude odsúhlasené operatívnu poradou regionálneho hygienika a predsedom ZO SOZ ZaSS,
- sociálna (nenávratná) výpomoc – vo výške do 5% celkovej tvorby sociálneho fondu za rok 2022, pričom konkrétne prípady žiadostí o sociálnu výpomoc budú schválené štatutárnym zástupcom organizácie a predsedom ZO SOZ ZaSS.

ČASŤ VII. – BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 21

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia sústavne zabezpečuje bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonáva potrebné

opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti ochrany zdravia pri práci upravuje zákon č 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a jeho vykonávacie predpisy.

ČASŤ VIII. – PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

ČLÁNOK 22

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 23

Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Polročne sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

ČLÁNOK 24

a) Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

b) 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.

c) Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

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

ČLÁNOK 25

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený a následne bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.

ČLÁNOK 26

a) Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.

b) Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

ČLÁNOK 27

1) Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinná je dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

2) Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

ČLÁNOK 28

1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch originálnych exemplároch.

2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach dňa 17. 01. 2022

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
predseda
(alebo iný oprávnený zástupca ZO
totožný s uvedeným na 1.strane KZ)