

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2015

pre

štátnych zamestnancov

a

**zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
RÚVZ so sídlom vo Vranove nad Topľou**

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby a priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme

Z m l u v n é s t r a n y :

**Služobný úrad
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Vranove nad Topľou
zastúpený RNDr. Ľudmilou Rosiarovou
vedúcou služobného úradu, regionálnou hygieničkou
(zamestnávateľ)**

a

**Základnou odborovou organizáciou
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
pri Regionálnom úrade verejného zdravotníctva
so sídlom vo Vranove nad Topľou,
zastúpená Máriou Husárovou,
predsedníčkou ZOO SOZ
(odborová organizácia)**

u z a t v á r a j ú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s „Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015“

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

na rok 2015

**pre
štátnych zamestnancov
a zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme
RÚVZ so sídlom vo Vranove nad Topľou.**

Č A Š Ť I .

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi služobným úradom – Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom vo Vranove nad Topľou (ďalej len zamestnávateľ) a štátnymi zamestnancami a zamestnancami pri výkone práce vo verejnom záujme, odmeňovanými podľa zák.č.553/2003 Z.z. (ďalej len zamestnanci), zastúpenými SOZ Základnou odborovou organizáciou zamestnancov pri RÚVZ so sídlom vo Vranove nad Topľou (ďalej len odborová organizácia) v súlade so zák. č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len zák. č. 400/2009 Z.z), zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo

verejnom záujme (ďalej len zák. č. 552/2003 Z.z.), zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zák. práce) a súvisiacimi všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

Zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ich prípadných nástupcov, všetkých štátnych zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere a zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

Článok 3

Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú spolu prerokovávať pripravené opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie v RÚVZ so sídlom vo Vranove nad Topľou a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 6

Na vykonávanie odborárskych funkcií v súlade s § 240 Zák. práce, najmä na účasť na odborárskych akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a účasti na 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. 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, účasti na zjazde alebo konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípad spolurozhodovania, prerokovania, informovania kontroly, dohlád nad ochranou práce. Účasť na všetkých odborárskych akciách konaných počas pracovnej doby uvedie zamestnanec vo výkaze o práci. Odchod z pracoviska na tieto akcie je zamestnanec povinný vopred ohlásiť vedúcemu služobného úradu.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať predsedu odborovej organizácie na jeho porady, podľa prejednávanej problematiky, v záujme informovania zamestnancov o hospodárskej činnosti a finančnej situácii služobného úradu a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením (kancelárske zariadenie, kancelárske potreby v dohodnutom rozsahu telefón a fax, internet) a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 9

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zverejňovať na pracovisku informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktorých zverejnenie pokladá odborová organizácia za potrebné.

Článok 10

Na základe dohody o zrážkach zo mzdy bude zamestnávateľ každému členovi odborovej organizácie (s jeho súhlasom) zrážať 1% čistej mesačnej mzdy ako členské príspevky, ktoré do 14 dní poukáže na účet odborovej organizácie.

Článok 11

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí aj so zabezpečením úloh zamestnávateľa.

Článok 12

Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie sa bude uskutočňovať podľa § 237 až 239 Zák. práce a § 118 zák. č. 400/2009 Z. z. týmito formami:

a) Prerokovaním

Ide o výmenu názorov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborovej organizácie.

Podľa § 118 ods. 1 písm. a) zák. č. 400/2009 Z. z. je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcom zamestnancov:

- návrhy služobných predpisov,
- opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
- opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov.

Podľa § 237 ods. 2 Zák. práce zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcom zamestnancov najmä:

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti,
- zásadné otázky sociálnej politiky, najmä opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce,

- organizačné zmeny (obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmeny právnej formy),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

b) Právom na informácie

Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.

Podľa § 238 Zák. práce zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcu odborovej organizácie o svojej finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

c) Kontrolnou činnosťou

Odborová organizácia vykonáva kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy:

- podľa § 118 ods. 2 a 3 zák. č. 400/2009 Z. z.
- podľa § 239 Zák. práce

Ide najmä o kontrolu:

- plnenia úloh starostlivosti o ochranu a bezpečnosť zdravia pri práci
- hospodárenia s OOP
- zisťovaním príčin a okolností vzniku úrazov a chorôb z povolania
- vykonávania práce nadčas, ktorá by mohla ohroziť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.

Článok 13

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

2. Odboroví funkcionári sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Zamestnávateľ môže dať členovi odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborový orgán písomne neodmietne udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Článok 14

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 15

Ak dôjde k prechodu práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov a pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať platnú KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

Pri prechode práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov, pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

ČASŤ II.

Podmienky vykonávania štátnej služby, pracovné podmienky a platové podmienky

Článok 16

1. Štátnozamestnanecké vzťahy, pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje zák. č. 400/2009 Z. z., zák. č. 552/2003 Z. z. Zák. práce a iné pracovno-právne predpisy.

2. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca v súvislosti s nástupom na vykonávanie štátnej služby alebo vykonávanie prác vo verejnom záujme s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú zo služobnej alebo pracovnej zmluvy, pracovným poriadkom, s predpismi na zaistenie BOZP, s platnou kolektívnou zmluvou a s vnútornými predpismi zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov.

4. Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností zo štátnozamestnaneckých a pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odborovú organizáciu o skutočnostiach uvedených v § 29 Zák. práce.

Článok 17

1. Služobný čas a pracovný čas zamestnancov (s poukazom na čl. II bod 1 KZ vyššieho stupňa v štátnej službe na r. 2015 a na čl. II bod 1 KZ vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z.) **je 37 a ¹/₂ hodiny týždenne.**

2. Služobný čas, pracovný čas zamestnancov je od 7,30 – do 15,30 hod. Výnimky z určeného služobného času, pracovného času, na základe odôvodnenej žiadosti zamestnanca schvaľuje vedúci služobného úradu.

3. Základná výmera dovolenky zamestnancov je **päť týždňov**. Dovolienka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku (čl. II. bod 2 KZ vyššieho stupňa v štátnej službe na r. 2015 a čl. II. bod 2 KZ vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák.č.553/2003 Z. z.).

4. Na žiadosť zamestnanca, starajúceho sa o dieťa do 15 rokov veku alebo zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ poskytne raz v mesiaci služobné, pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu najviac jedného pracovného dňa. Služobné, pracovné voľno zamestnancovi udeľuje vedúci služobného úradu po predchádzajúcom súhlase jeho vedúceho zamestnanca. O služobné, pracovné voľno je zamestnanec povinný požiadať minimálne jeden deň pred jeho čerpaním.

Článok 18

1. Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľ vykonáva podľa zák.č.400/2009 Z. z. a zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2. Zamestnávateľ môže podľa svojich finančných možností, poskytnúť odmenu štátnym zamestnancom za kvalitné plnenie služobných úloh alebo za vykonanie služobných úloh nad rozsah činnosti vyplývajúcej z príslušného štátnozamestnaneckého miesta, alebo za splnenie vopred stanovenej mimoriadnej služobnej úlohy alebo osobitne významnej služobnej úlohy. Zamestnávateľ podľa § 99 ods. 1 písm. a), b), c) a e) zák.č.400/2009 Z. z. a odmenu zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. a), b) a d) zák. č. 553/2003 Z. z.

3. Zamestnávateľ poskytne pri dosiahnutí 50 rokov veku:

- odmenu štátnemu zamestnancovi najviac v sume jeho posledne priznaného funkčného platu (§ 99 ods. 1 písm. d) zák.č.400/2011 Z. z.).
- odmenu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme najviac v sume jeho posledne priznaného funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) zák.č.553/2003 Z. z.).

Článok 19

1. Štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zák.č.400/2009 Z. z. v sume jedného funkčného platu.

2. Zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne **odchodné** nad rozsah ustanovený podľa § 76 a ods. 1 Zák. práce v sume jedného priemerného mesačného zárobku.

Článok 20

1. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru vyplatí zamestnávateľ **odstupné** v rozsahu podľa § 53 zák.č.400/2009 Z. z. v sume dvojnásobku jeho funkčného platu alebo, ak štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky v sume trojnásobku jeho funkčného platu.

2. Zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí mu zamestnávateľ **odstupné** v rozsahu podľa § 76 ods. Zák. práce v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov.
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zák. práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí mu zamestnávateľ odstupné podľa § 76 ods.2 Zák. práce v sume:

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

ČASŤ III.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 21

Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Prehľbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.

Článok 22

Zamestnávateľ podľa svojich potrieb, umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch organizovaných RÚVZ, ÚVZ SR a na seminároch organizovaných inými odbornými spoločnosťami.

Článok 23

Zamestnávateľ za účelom udržiavania a zvyšovania odborných vedomostí zamestnancov, vyčlení v rozpočte RÚVZ finančné prostriedky určené na účasť na prehľbovaní vzdelávania zamestnancov a na základe odôvodnených požiadaviek na zakúpenie odbornej literatúry.

ČASŤ IV.

Sociálna oblasť

Článok 24

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Služobný úrad – zamestnávateľ celkový prídel fondu tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídelu 1% zo základu
- b) ďalšieho prídelu vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých miezd – platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- c) ďalších zdrojov – dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľov do sociálneho fondu

2. Pri tvorbe, čerpaní a použití sociálneho fondu zamestnávateľ a zamestnanci postupujú podľa zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Služobného predpisu č. 6/2011 Smernica o tvorbe a použití sociálneho fondu v RÚVZ, účinného od 1.11.2011.

Článok 25

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacích poukážok.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie:

- štátnym zamestnancom podľa § 70 ods. 2, zák. č. 400/2009 Z.z. vo výške 65 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 65 % stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zák. č. 283/2001 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
- zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme podľa § 152, ods. 3 Zák. práce vo výške 55 % zo stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zák. č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnávateľ poskytne **príspevok na stravovanie** zamestnancom aj zo sociálneho fondu a to:

- pre štátnych zamestnancov vo výške 0,29 eur a zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme vo výške 0,60 eur.

ČASŤ V.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 26

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán neupravené touto kolektívnou zmluvou sa riadia v plnom rozsahu Zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 27

Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán.

Článok 28

Závazky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať právnym nástupcom túto kolektívnu zmluvu.

Článok 29

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva uzatvára na rok 2015 a platí od 01.01.2015 do 31.12.2015. Doba platnosti tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje, ak nebude do 31.12.2015 uzavretá nová zmluva a to až do uzatvorenia novej zmluvy.

Táto zmluva, podľa zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov je povinne zverejňovanou zmluvou v Centrálnom registri zmlúv.

2. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch s platnosťou originálu a každá zmluvná strana dostane po dve vyhotovenia.

Vo Vranove nad Topľou, dňa 30.12.2014

.....
RNDr. Ľudmila Rosiarová
vedúca služobného úradu
regionálna hygienička

.....
Mária Husárová
predsedníčka základnej odborovej organizácie
pri RÚVZ so sídlom vo Vranove n.T.