

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2015

V súlade s ustanovením § 3 písm. a), b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „*zákon o kolektívnom vyjednávaní*“) § 1 ods. 2 písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „*zákon o výkone práce vo verejnom záujme*“) a § 9 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*zákon o štátnej službe*“) v záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami, pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zmluvné strany

zamestnávateľ a zároveň služobný úrad :

**Regionálna veterinárna a potravinová správa Žiar nad Hronom /ďalej len RVPS ZH /
zastúpená riaditeľkou MVDr. Teréziou Pallerovou**

a

odborová organizácia :

**Základná organizácia odborového združenia zamestnancov /ďalej len ZO OZ/ RVPS
ZH zastúpená predsedom Mgr. Silverom Oremom**

uzatvárajú podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní na rok 2015 túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa zmluvné strany zaväzujú vychádzať vo vzájomných vzťahoch z platných právnych predpisov, najmä zo Zákonníka práce, zákona o kolektívnom vyjednávaní, dohôd odborových orgánov s orgánmi štátnej správy o vzájomnej spolupráci. Ďalej sa zmluvné strany zaväzujú k plneniu úloh tak ako sú uvedené v jednotlivých častiach tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

1. Touto KZ sa upravujú oprávnené záujmy a podmienky zamestnávania štátnych zamestnancov a zamestnancov vo verejnom záujme RVPS ZH, ich nároky vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru a niektoré vzťahy medzi zamestnancami, zamestnávateľom a ZO OZ RVPS ZH.

Článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu podľa zákona o štátnej službe, zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme a podľa § 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní aj na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

Článok 4

Zamestnávateľ a zároveň služobný úrad RVPS ZH (ďalej len „zamestnávateľ“) nebude diskriminovať členov a funkcionárov Základnej organizácie odborového združenia zamestnancov (ďalej len „ZO OZ“) za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. ZO OZ sa zaväzuje neodkladne a objektívne zamestnávateľovi signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 6

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať zástupcu výboru ZO OZ o pracovných podmienkach a mzdových podmienkach zamestnancov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú poskytovať si informácie nasledovne :
 - zamestnávateľ informuje o dojednaných nových pracovných pomeroch a štátnozamestnaneckých pomeroch v lehote do 30 dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo služobnej zmluvy;
 - výbor ZO OZ bude poskytovať vedeniu zamestnávateľa zápisy zo zasadnutí odborového výboru, členských schôdzí odborovej organizácii, konferencií;
 - zamestnanci budú informovaní prostredníctvom výboru odborovej organizácie pri členských schôdzach o činnosti ZO OZ
 - vzájomná informovanosť bude zabezpečovaná aj prostredníctvom spoločných zasadnutí zamestnávateľa a výboru odborovej organizácie podľa potreby z akejkoľvek strany.
3. Zamestnávateľ spolurozhoduje s výborom ZO OZ o :
 - vydaní organizačného poriadku a jeho doplnkov
 - vydaní pracovného poriadku, služobného poriadku a doplnkov
 - stanovení plánu dovolení
 - výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru, ak ide o člena výboru ZO OZ v čase jeho funkčného obdobia a do jedného roka po ukončení funkčného obdobia.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v ZO OZ a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu v ZO OZ alebo sa zúčastňuje odborárskeho vzdelávania, je povinný oznámiť zamestnávateľovi min. 2 dni vopred svoju neprítomnosť na pracovisku alebo na pravidelnom mieste vykonávania štátnej služby.

Článok 8

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov členov formou zrážok z platu alebo zo mzdy členom ZO OZ na základe ich predchádzajúcej písomnej dohody.
2. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ najneskôr do 10 pracovných dní po dni určenom na výplatu platov, miezd a odmien.
3. ZO OZ je povinná do 5 pracovných dní pred uplynutím dátumu splatnosti členských príspevkov podľa bodu 2. tohto článku kolektívnej zmluvy písomne oznámiť zamestnávateľovi prípadnú zmenu bankového ústavu a zmenu čísla účtu.

Článok 9

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru ZO OZ na každú poradu vedenia, ak predmetom rokovania budú pracovné podmienky zamestnancov, veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty zamestnávateľa týkajúce sa pracovných podmienok vykonávania štátnej služby predloží výboru ZO OZ.
2. Výbor ZO OZ uplatní právo kontroly dodržiavania služobných podmienok pri výkone prác vo verejnom záujme. Rovnako uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovno-právnych, služobných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah oznámi výbor odborovej organizácie zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

1. ZO OZ uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme, štátnu službu štátnych zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

1. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, resp. vydá nový pracovný poriadok alebo služobný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný alebo služobný poriadok neplatný.

Článok 12

Pracovný čas a prestávka v práci

1. Pracovný čas zamestnancov a služobný čas štátnych zamestnancov v služobnom úrade RVPS Žiar nad Hronom je 37 ½ hodín týždenne.
2. Počas služobného alebo pracovného času t. j. 37 ½ hodiny týždenne musí byť zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi.
3. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase medzi **11:00 hod. a 13:00 hod.**
4. Zamestnávateľ sa s výborom ZO OZ dohodol v záujme lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov na pružnom pracovnom čase v organizácii. Základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku sa určuje **od 8,00 hod. do 14,00 hod.**

Článok 13

Zvyšovanie kvalifikácie

1. Zamestnávateľ umožní zvyšovanie kvalifikácie štátnemu zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 76 ods. 4 zákona o štátnej službe, ak je toto zvyšovanie v súlade s potrebou služobného úradu. Služobný úrad poskytne zamestnancovi služobné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu na zvyšovanie kvalifikácie za dodržania ustanovení § 80 zákona o štátnej službe a vnútorných smerníc služobného úradu.
2. Zamestnávateľ umožní zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca vykonávajúceho verejné práce vo verejnom záujme podľa § 40 Zákonníka práce, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie zamestnanca v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zamestnávateľ poskytne voľno tomuto zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu za dodržania ustanovení § 140 Zákonníka práce a vnútorných smerníc zamestnávateľa.

Článok 14

Práca nadčas a cestovné náhrady

1. Prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť nariaďuje vedúci služobného úradu alebo jeho štatutárny zástupca. Zamestnancom patrí prednostne náhradné voľno.
2. Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu prislúchajú náhrady v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.
3. Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške **30 %** stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách .

Článok 15

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je **5 týždňov**. Dovolenka o výmere **6 týždňov** patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku.

2. Základná výmera dovolenky zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme je **5 týždňov**. Dovolenka o výmere **6 týždňov** zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku

Článok 16

1. Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 46 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe sa štátnozamestnanecký pomer skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre služobný úrad ako aj pre štátneho zamestnanca a je to 2 mesiace.
2. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou podľa § 61 Zákonníka práce sa pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby. **Výpovedná doba je najmenej 1 mesiac.**
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je :
 - a) **2 mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov
 - b) **3 mesiace** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.
4. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému dal zamestnávateľ výpoveď z iných dôvodov ako tých, ktoré sú uvedené v čl. 16 bod 3. tejto kolektívnej zmluvy, je **2 mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok.
5. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok, výpovedná doba je **2 mesiace**.

Článok 17

Zabezpečenie zamestnanosti a odmeňovanie zamestnancov

1. Podmienky zamestnávania a odmeňovania v štátnej službe určuje zákon o štátnej službe a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015.
2. Podmienky zamestnávania a odmeňovania pri výkone práce vo verejnom záujme určuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme*“) Zákonník práce a KZ vyššieho stupňa pre zamestnancov, ktorí pri odmeňovaní postupujú v zmysle citovaného zákona pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015.
3. Zamestnancom, vykonávajúcim pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, ktorí sú zaradení do niektorej z platových tried 1-7 podľa § 5 ods. 4 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme určí zamestnávateľ podľa § 7 ods. 4 plat zo základnej stupnice

platových taríf vo výške najvyššej platovej tarify príslušnej platovej triedy bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

4. Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ ako aj písomne oboznámi výbor ZO OZ o zamýšľaných organizačných zmenách, racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov podľa § 73 ZP najneskôr 2 mesiace pred nadobudnutím účinnosti rozhodnutia ŠVPS SR. Zároveň navrhne a prerokuje s výborom ZO OZ opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, predovšetkým prerokuje možnosť umiestnenia zamestnancov na primerané služobné, resp. pracovné miesta v rámci ŠVPS SR. Zamestnávateľ 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 zamestnávateľ prihliadať na:
 - zachovanie zamestnanosti funkcionárov ZO OZ v dôsledku spoločného rozhodovania vo veciach pracovnoprávných § 73 ZP,
 - pracovnú výkonnosť zamestnancov a výsledky pracovného hodnotenia.
 - rodinné pomery (starostlivosť o dieťa mladšie ako 3 roky veku u osamelých zamestnancov).
6. Pri prvom skončení stálej štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi:
 - **odchodné** podľa § 54 zákona o štátnej službe, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení v sume jedného funkčného platu,
 - odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona o štátnej službe v súlade s KZ vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 v sume jedného funkčného platu,
 - odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona o štátnej službe v súlade s KZ vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 v sume jedného funkčného platu v súlade s § 119, ods. 3 zákona o štátnej službe, ak zamestnanec odpracoval v organizácii **najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov**,
 - odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona o štátnej službe v súlade s KZ vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 v sume jedného funkčného platu v súlade s § 119, ods. 3 zákona o štátnej službe, ak zamestnanec odpracoval v organizácii **najmenej 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 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme :
 - odchodné podľa § 76a zákonníka práce v sume jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení
 - odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a zákonníka práce v sume jedného funkčného platu v súlade s KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015
 - odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a zákonníka práce a s KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých

- zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015 v sume jedného funkčného platu v súlade s § 13b zákona o výkone práce vo verejnom záujme, ak zamestnanec odpracoval v organizácii **najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov**
- odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a zákonníka práce a s KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015 v sume jedného funkčného platu v súlade s § 13b zákona o výkone práce vo verejnom záujme, ak zamestnanec odpracoval v organizácii **najmenej 10 rokov**.
8. Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a odmenu zamestnancovi v štátnej službe v súlade s § 99 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe pri dosiahnutí 50 rokov veku, v oboch prípadoch v sume jedného funkčného platu.

Článok 18

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), pracovných úrazoch, ako aj o závadách zistených zamestnávateľom alebo príslušnými štátnymi orgánmi, ktoré by mohli ohroziť prácu zamestnancov.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s výborom ZO OZ vykoná 1- krát 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. Zamestnávateľ rešpektuje právo výkonu kontroly ZO OZ nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Zamestnávateľ bude neustále dbať o hygienu pracovného prostredia, najmä o čistotu v kanceláriách, spoločných priestoroch, sociálnych zariadeniach. V spolupráci so ZO OZ vykoná v priebehu kalendárneho roka previerku hygieny pracovného prostredia.
6. ZO OZ bude vplývať na svojich členov, aby dodržiavali čistotu prostredia a dbali o ochranu majetku.

Článok 19

Starostlivosť o zamestnancov - Sociálny fond

1. Sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnení je fondom zamestnávateľa, ktorý ho vedie na osobitnom účte. V súlade s § 118 ods.1 písm. a) bod 3 zákona o štátnej službe zamestnávateľ rozhoduje o spôsobe použitia prostriedkov sociálneho fondu so súhlasom ZO OZ.

Článok 20

Tvorba sociálneho fondu

1. V súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnení, v súlade s KZ vyššieho stupňa v štátnej službe a po dohode zamestnávateľa so ZO OZ sa bude prídel do sociálneho fondu tvoriť vo výške 1,5 % zo súhrnu funkčných plátov štátnych zamestnancov a hrubých miezd zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu za bežný rok.
2. Na osobitný účet fondu sa prostriedky prevádzajú do 5 dní po začatí každého mesiaca vo výške jednej dvanástiny predpokladaného objemu vyplatených hrubých miezd za rok.
3. Zostatok prostriedkov fondu prechádza do nasledujúceho roka.
4. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu vo výške 1,5% hrubých miezd automaticky v systéme SAP.
5. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídel do fondu na základe skutočne platených hrubých miezd za rok vykoná zamestnávateľ do konca januára nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 21

Použitie sociálneho fondu

Rozpočet sociálneho fondu tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy (príloha č.2). Zmluvné strany sa dohodli na použití sociálneho fondu za týchto podmienok:

A. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov formou poskytnutia stravovacej poukážky ako najvýhodnejšieho spôsobu stravovania pre zamestnancov organizácie.
2. Zamestnancom zamestnávateľ poskytne z prostriedkov rozpočtu príspevok na stravné vo výške:
 - 55 % z hodnoty poukážky, najviac však 55 % stravného, poskytovaného pri služobnej ceste, resp. pracovnej ceste (§ 152 ods. 3 ZP) pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - 65 % z hodnoty poukážky, najviac však 65 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste (§ 70 ods. 2 zákona o štátnej službe) v štátnej službe.

B. Sociálna výpomoc

1. Sociálna výpomoc sa poskytne v zmysle rozpočtu a zásad použitia sociálneho fondu v roku 2015 (príloha č. 1) na základe písomnej žiadosti zamestnanca ktorý sa dostal do sociálnej tiesne z dôvodu trvalého poškodenia zdravia, z titulu pracovného úrazu, pri dlhodobej sociálnej odkázanosti a žiadosti rodinných príslušníkov pri úmrtí zamestnanca.
2. V rámci vytvárania dobrých sociálnych podmienok sa bude využívať ustanovenie § 8 ods. 2 zákona 462/2003 Z.
3. z. o náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca a stanovuje sa denná výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti takto :
 - za prvý až tretí deň 50 % denného vymeriavacieho základu

- za **štvrtý až desiaty** deň **80 %** denného vymeriavacieho základu
- 4. Pri úmrtí zamestnanca bude pozostalým rodinným príslušníkom vyplatená čiastka 100 € zdanená podľa zákona č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Za rodinného príslušníka sa v tomto prípade považuje : manžel, manželka, deti.

C. Životné jubileá a sociálna výpomoc

1. Pri príležitosti 40, 50, 60 rokov života sa zamestnancom poskytne peňažný dar vo výške 50 €. Poskytnuté dary sú zdaňované podľa zákona č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

D. Poskytovanie doplnkového dôchodkového sporenia

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2015 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Časť V Záverečné ustanovenia

Článok 22

1. KZ sa uzatvára na obdobie **od 1.1.2015 do 31.12.2015**
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť a účinnosť na 10 deň od jej podpisu zmluvnými stranami a končí 31. decembra 2015.
3. Ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní na ďalšie kalendárne roky a ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila táto kolektívna zmluva, účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
4. Návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán.
5. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť a účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 23

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná odpovedať písomne do 15 pracovných dní odo dňa obdržania návrhu.
2. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán pre obe zmluvné strany.

Článok 24

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa - služobného úradu a závodného výboru ZO OZ.

Článok 25

1. Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť a účinnosť „Kolektívna zmluva pre zamestnancov štátnej služby a pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2013“ uzatvorená dňa 9.1.2013.
2. Zamestnávateľ - služobný úrad zabezpečí do 15 pracovných dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jedna kópia tejto kolektívnej zmluvy bola k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa – služobného úradu, to platí obdobne pre závodný výbor ZO OZ v rámci jeho pôsobnosti.
3. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch rovnopisoch s určením po dva rovnopisy pre každú zo zmluvných strán.

V Žiari nad Hronom, 30. januára 2015

.....
Za odborovú organizáciu:
Mgr. Silver Orem
predseda riaditeľ ZO OZ
RVPS Žiar nad Hronom

.....
Za zamestnávateľa:
MVDr. Terézia Pallerová
riaditeľka
RVPS Žiar nad Hronom