

REGIONÁLNY ÚRAD VEREJNÉHO ZDRAVOTNÍCTVA
SO SÍDLOM V TOPOLEČANOCH
Ul. Stummerova 1856, 955 01 Topoľčany

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2022

Topoľčany, 31.12.2021

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a § 170 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zmluvné strany

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Regionálny úrad verejného zdravotníctva
so sídlom v Topoľčanoch Stummerova 1856, 955 01 Topoľčany
zastúpená: Ing. Marta Igazová
predseda ZO SOZZaSS pri RÚVZ v Topoľčanoch (ďalej len odborová organizácia)

na jednej strane

a

zamestnávateľ: Regionálny úrad verejného zdravotníctva
so sídlom v Topoľčanoch
Stummerova 1856,955 01 Topoľčany
zastúpený: Mgr. Andrea Ondrušová
generálna tajomníčka služobného úradu

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Všeobecné ustanovenia

Časť I.

1. Odborová organizácia má 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 „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2004 vydanou Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie regionálneho hygienika ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“), zákonom 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“), zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákonom č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 55/2017 Z.z.“), Kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa na rok 2022 (KZVS pre verejnú službu a KZVS pre štátnu službu) pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a podľa zákona č. 55/2017 Z.z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia : § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až § 36, § 37, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8 a 11, § 41 ods. 1, 2, 5 až 7 a 9, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 78 až 80, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86, § 87, § 88 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 96a, § 96b, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102, § 103 ods. 1 a 2, § 104, § 104a, § 105 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 122a ods. 1, § 122b ods. 1, § 123 ods. 1, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7 a 9, § 152a, § 152b, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 229 ods. 4 až 8, § 230 až 236, § 237 ods. 1 a 3, § 239 písm. a), § 240 a § 250b Zákonníka práce.
3. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) všetkých zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere,
 - d) ďalšie fyzické osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 3

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 5

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením,
 - b) telefón, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) rozmnožovacíu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.

4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri Regionálnom úrade verejného zdravotníctva so sídlom v Topoľčanoch spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí vykonávajú funkciu v odborovej organizácii, alebo funkcionárovi vyššieho odborového orgánu na odborárske akcie a školenia, pracovné voľno s nárokom na náhradu mzdy v súlade s ustanovením § 240 ZP.

Článok 6

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 7

Členovia výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 8

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 9

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 10

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí časť jeho mesačného platu (1%) alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 11

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do desiatich kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s odborovou organizáciou prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď 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.

Článok 12

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s príslušným odborovým orgánom.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s príslušným odborovým orgánom najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.) a služobného poriadku (§ 109 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z.),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP)
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),

- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 7, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.; § 137 zákona č. 55/2017 Z. z),
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- n) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- o) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 13 **Prerokovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. Služobný úrad je povinný
 - a) vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy
 1. na zníženie alebo odobratie osobného príplatku,
 2. služobných predpisov,
 3. opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 4. opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov,
 - b) umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym tajomníkom podľa tohto zákona alebo podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru,
3. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, Na organizačnú zmenu, ktorá nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, sa hľadí, ako by sa neuskutočnila.
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
4. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ ďalej prerokuje s príslušným

odborovým orgánom najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) zánik služobného úradu zlúčením, splynutím alebo rozdelením
- c) prevod časti služobného úradu
- d) zrušenie služobného úradu
- e) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- f) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- h) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- i) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- j) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- k) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- l) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP a § 161 - 165 zákona č. 55/2017 Z. z.),
- n) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- o) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP § 13a zákona č. 552/2003 Z.z., § 166 zákona č. 55/2017 Z. z.
- p) náhrada škody, ktorú spôsobil štátny zamestnanec , suma náhrady škody
- q) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- r) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku

Článok 14 Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom príslušnému odborovému orgánu s cieľom oboznámiť s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytovať príslušnému odborovému orgánu raz ročne informácie o hospodárskej a finančnej situácii, a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v prípade služobného úradu najviac v rozsahu podľa osobitného predpisu. (§ 238 ods. 2 ZP, § 169 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP);
 - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),,
 - h) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP; § 169 ods. 2 písm. e) zákona č. 55/2017 Z. z.),

- i) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 15

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborový orgán vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je pri výkone kontroly v súlade s § 239 Zákonníka práce, § 169 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. oprávnená najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok resp. podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov, resp. vyžadovať od služobného úradu odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa (resp. služobného úradu) informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP, § 169 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. a zákonom č. 124/2006 Z. z..

Článok 16

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 5 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je

oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.

4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 17

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania so služobným poriadkom a s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácii na pracovisku.

Článok 18

1. Ak sa pracovné miesto pri výkone práce vo verejnom záujme obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
2. Služobný úrad je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy služobných predpisov a umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym tajomníkom služobného úradu podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.

Článok 19

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 20

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii **raz polročne** informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 21 Štátnozamestnanecký pomer, Pracovný pomer

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem zákonných dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až c) aj z dôvodu podľa § 48 ods. 4 písm. d).

2. Dočasná štátna služba

2.1. Dočasná štátna služba je štátna služba na určitú dobu, ktorá zahŕňa skúšobnú dobu, ak § 52 ods. 2 neustanovuje inak.

2.2. Do dočasnej štátnej služby je možné bez výberového konania prijať občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý

1. je na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá nadväzuje na materskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku,

2. čerpá služobné voľno,

3. je dočasne preložený,

4. u ktorého došlo k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. r),

5. je dočasne vyslaný na vykonávanie štátnej služby do cudziny,

6. je uznaný za dočasne práceneschopného,

7. vykonáva mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu,

8. je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy,

9. je zaradený mimo činnnej štátnej služby alebo

10. bol vzatý do väzby,

b)

odborníka ústavného činiteľa,

c)

štátneho zamestnanca podľa § 7 ods. 8 alebo

d)

občana, ktorý úspešne absolvoval štipendijný program na posilnenie analytických kapacít vo verejnej správe.

e) občana na voľné štátnozamestnanecké miesto

Do dočasnej štátnej služby je možné prijať len na základe výberového konania občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby na

a) voľné štátnozamestnanecké miesto odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby,

b) voľné štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby, alebo

c) zastupovanie vedúceho zamestnanca z dôvodu podľa odseku 3 písm. a).

Článok 22

Pracovný a služobný čas

1. Pracovný čas zamestnanca a služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. V služobnom úrade sa uplatňuje pružný pracovný čas, ktorý je upravený vnútornou smernicou č. 1/2004 zo dňa 29.marca 2004.
4. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
5. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.
6. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Pracovnú pohotovosť je možné so zamestnancom dohodnúť.
7. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
8. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada **alebo** náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.
Zamestnancovi patrí za každú hodinu pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou jedna hodina náhradného voľna.

Článok 23 Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22:00 hodinou a 06:00 hodinou.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou práce v noci.

Článok 25 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku

a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

2. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a štátnemu zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 26

Pracovné voľno a služobné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP a štátnemu zamestnancovi služobné voľno najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 102 a 103 zákona č. 55/2017 Z. z., ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme s náhradou platu, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán.
Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
5. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú čerpania pracovného voľna podľa odseku 4, zamestnávateľ vyplatí členovi Výboru základnej odborovej organizácie peňažnú náhradu alebo zašle na účet odborovej organizácie peňažnú náhradu vo výške priemerného hodinového zárobku osoby určenej na čerpanie voľna, najmenej však vo výške priemerného hodinového zárobku zamestnancov zamestnávateľa v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku.
6. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 4 tohto článku.
7. 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.
8. Služobný úrad poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 štátnemu zamestnancovi na

jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň služobného voľna; za čas služobného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.

Článok 27 Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí zamestnancovi odstupné najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej ako dva a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške **10 násobku** jeho funkčného platu.
4. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru

výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) z dôvodu, že štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v sume

- a) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky
 - b) štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov.
5. Štátnemu zamestnancovi pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) z dôvodu, že štátny zamestnanec nesmie vykonávať štátnu službu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu faktorom práce a pracovného prostredia určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, patrí odstupné v sume **desaťnásobku** jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že štátny zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil štátny zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a služobný úrad nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
6. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 61 ods. 1, 3 alebo ods. 4 písm. a) alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. c) alebo písm. d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov, patrí odstupné **nad** ustanovený rozsah podľa § 83 ods. 1, ods. 2 zákona č. 55/2017 Z.z. **vo výške jedného funkčného platu** (bod 3 písm. a/ až c/ tohto článku).

Článok 28 Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Článok 29

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a štátnych zamestnancov z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu týchto zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer

- a) s oboma zamestnancami - manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
- b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,
- d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
- e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov,

2. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a evidenciu štátnych zamestnancov, s ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.

3. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a štátnych zamestnancov, s ktorými skončí štátnozamestnanecký pomer z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Časť V.

Článok 30

Odmeňovanie zamestnancov a tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje štátnemu zamestnancovi tarifný plat, ktorý tvorí:
 - a) platová tarifa v príslušnej platovej triede podľa prílohy č. 3 k zákonu č. 55/2017 Z.z. alebo podľa § 159 zákona č. 55/2017 Z.z.
 - b) zvýšenie platovej tarify za služobnú prax, za každý rok služobnej praxe sa zvýši o 1%

- c) platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1.júla 2022 o 3 %
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:
- a) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 2 tejto kolektívnej zmluvy
- b) zdravotníckemu pracovníkovi podľa prílohy č. 3 tejto kolektívnej zmluvy
- c) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýšia od 1.júla 2022 o 3 %
3. Služobný úrad je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
4. Zamestnávateľ polročne (v mesiacoch február a august) predkladá odborovej organizácii štatistický prehľad o dosiahnutej priemernej výške jednotlivých zložiek platu, osobitne podľa profesií v členení za zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov, za uplynulé obdobie v porovnaní s rovnakým obdobím predchádzajúceho roka.
5. Štátny zamestnanec, ktorý v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky, má nárok na jednorazovú odmenu vo výške minimálne 50€.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške minimálne 100 €.
7. Zamestnávateľ oboznámi zástupcov zamestnancov s priemernou výškou vyplatených odmien podľa zaradenia zamestnancov do platových tried 1 – 11.

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 31 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov formou poskytnutia stravovacích poukážok. Hodnota stravovacej poukážky je:
- a) 4,00€.
- b) počet stravných lístkov je mesačne limitovaný počtom pracovných dní vrátane riadnych dovolení (nevzťahuje sa na práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny a inú neprítomnosť pri prekážke v práci zo strany zamestnanca, čerpanie stravného pri služobnej ceste a pod.).

Článok 32 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období:

a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení)

b) od štvrtého dňa dočasnej práceneschopnosti do desiateho dňa dočasnej práceneschopnosti 80 % denného vymeriavacieho.

Článok 33 Sociálny fond

Tvorba a použitie Sociálneho fondu

1. Tvorba a použitie sociálneho fondu sa bude uskutočňovať podľa zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov a celkový prídelený bude tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1%
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,5%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

A. Použitie sociálneho fondu ako príspevok na stravovanie zamestnancov.

- Zo sociálneho fondu bude poskytnutý zamestnancom príspevok na jedno hlavné jedlo vo výške 1,20 € pre štátnych zamestnancov.

- Zo sociálneho fondu bude poskytnutý zamestnancom príspevok na jedno hlavné jedlo vo výške 1,60 € pre zamestnancov vo verejnom záujme.

B. Príspevok pri úmrtí zamestnanca.

Rodinným príslušníkom (manžel, manželka a nezaopatrené deti) sa poskytne jednorazový príspevok do výšky 166 €.

Použitie fondu vrátane zostatku z minulého roka bude organizácia uskutočňovať podľa § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov, prípadne podľa dohody s odborovým orgánom na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Rozpočet tvorby a čerpania fondu tvorí prílohu č. 1 Kolektívnej zmluvy.

Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami.
2. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovania o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej 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 oboch zmluvných strán.

4. Pri zmene právnych predpisov, ktoré limitujú zmluvné záväzky, začne kolektívne vyjednávanie o zmene kolektívnej zmluvy počas jej platnosti.
5. Kontrola plnenia záväzkov, vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, bude vykonaná do 31.12.2022 na členskej schôdzi po predchádzajúcom prerokovaní na porade zmluvných strán.
6. Riešenie sťažnosti zamestnancov bude vykonávané v súlade s Listinou základných práv a slobôd za osobnej účasti sťažovateľa, vedúceho služobného úradu, predsedu základnej odborovej organizácie, prípadne ďalšieho zainteresovaného zamestnanca.
7. 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 stráca platnosť dňom podpísania novej KZ medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
8. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia účinnosti.
9. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
10. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Topoľčanoch dňa 31.12.2021

regionálna hygienička a
generálna tajomníčka služobného úradu
RÚVZ so sídlom v Topoľčanoch:

Mgr. Andrea Ondrušová

Predseda ZO SOZZaSS pri
RÚVZ so sídlom v Topoľčanoch:

Ing. Marta Igazová

**REGIONÁLNY ÚRAD VEREJNÉHO ZDRAVOTNÍCTVA
SO SÍDLOM V TOPOĽČANOCH
Stummerova 1856, 955 01 Topoľčany**

**Rozpočet tvorby a čerpania
Sociálneho fondu na rok 2022**

Text	EUR
Tvorba fondu:	
Nevyčerpaný zostatok k 31.12.2021	2 090,39
Povinný prídel 1%	4 866,74
Ďalší prídel 0,5%	<u>2 433,37</u>
Spolu zdroje fondu	9 390,50
 Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu:	
Príspevok na stravovanie zamestnancov	9 058,50
Jednorazový príspevok – sociálna výpomoc	166,00
Rezerva	<u>166,00</u>
Spolu čerpanie	9 390,50

V Topoľčanoch, 31.12.2021

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

Ing. Marta Igazová
predseda ZO SOZZsSS pri
RÚVZ so sídlom v Topoľčanoch

Mgr. Andrea Ondrušová
generálna tajomníčka
služobného úradu