

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2019

pre zamestnancov štátnej služby

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom
v Dolnom Kubíne

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu
zdravotníctva a sociálnych služieb pri RÚVZ so sídlom
v Dolnom Kubíne

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Dolnom Kubíne (ďalej len zamestnávateľ), **zastúpený regionálnou hygieničkou a generálnou tajomníčkou služobného úradu RNDr., Mgr. Máriou Varmusovou**

a

ZO Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Regionálnom úrade verejného zdravotníctva so sídlom v Dolnom Kubíne (ďalej len odbory), **zastúpená výborom odborovej organizácie**

uzatvárajú

podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

kolektívnu zmluvu na rok 2019

pre zamestnancov štátnej služby v pôsobnosti Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb

Časť I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIE

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len zmluva) je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o štátnej službe), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2019 (ďalej len KZ VS) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

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 ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

b/ Služobný úrad (ďalej len zamestnávateľ), je zriadený zákonom NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie – regionálneho hygienika, generálneho tajomníka služobného úradu a štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

Obsahom KZ je úprava priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami v roku **2019** a dohodnúť také pracovné podmienky, ktoré sú v súlade s právnymi predpismi.

Zmluva je záväzná pre:

a/ zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov

b/ členov odborov ako aj všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje zákon o štátnej službe.

Časť II.

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI

Článok 4

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odbory za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborov bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy (odborárske školenia), poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu odborovým funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako na nevyhnutne potrebný čas poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, pokiaľ tieto činnosti nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 136 ods.1 ZP.

Článok 6

Predstavitelia zamestnávateľa sa budú podľa potreby stretávať so zástupcami odborov s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie.

Článok 8

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

Článok 9

Ak zamestnávateľ požiada odbory o zaujatie stanoviska, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Časť III

ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

a/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

b/ Zamestnávateľ vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov.

Článok 11

Služobný čas štátneho zamestnanca je **37 ½ hodín týždenne, bez prestávky na obed.**

Článok 12

Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je **5 týždňov**. Dovolienka vo výmere **6 týždňov** patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý dosiahol vek 33 rokov, alebo do konca kalendárneho roka dosiahne vek 33 rokov.

Článok 13

Zamestnávateľ, na pracoviskách kde to dovoľujú prevádzkové možnosti, ponechá zavedený pružný pracovný čas. Podrobnosti sú upravené v Pracovnom poriadku RÚVZ, v súlade s § 88 a § 89 ZP a vnútornou smernicou organizácie.

Článok 13a

Prekážky v práci na strane zamestnanca

V zmysle § 143 ods. 2 Zákonníka práce **sa ustanovuje** pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času, nevyhnutne potrebný čas na ošetrovanie na **7,5 hodiny**, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno a celý tento čas sa posudzuje ako výkon práce s náhradou mzdy.

Článok 14

Zamestnávateľ vykoná vyúčtovanie pracovnej cesty a uspokojí nároky zamestnanca do 20 pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov zamestnancom (§ 36, ods.8 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).

Článok 15

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že si zamestnanec uplatňuje svoje práva, vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane kolektívnej zmluvy.

Časť IV.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 16

S účinnosťou od 1. januára 2019 sú ustanovené zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov o 10 %.

Článok 17

1. Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.
2. V rámci uvedeného zákona zamestnávateľ poskytne štátnym zamestnancom **odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku**, najviac v sume ich **funkčného platu** (§ 142 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe), pričom budú zohľadnené tieto kritériá :

Ak pracovný pomer v RÚVZ, alebo jeho právneho predchodcu trvá viac ako

5 rokov dostane najmenej 50 % jeho funkčného platu,

10 rokov dostane najmenej 70 % jeho funkčného platu,

20 rokov dostane najmenej 90 % jeho funkčného platu.

O výške odmeny, na návrh vedúceho príslušného oddelenia, rozhodne vedúci služobného úradu.

3. Štátnemu zamestnancovi (v zmysle § 142 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe) zamestnávateľ **vyplatí odmenu za pracovné zásluhy aj pri dosiahnutí 60 rokov veku**, za podmienok uvedených pri možnosti poskytnutia odmeny pri dožití 50 rokov, pričom **výška odmeny v roku 2019 /podľa možnosti mzdových prostriedkov RÚVZ Dolný Kubín/ je určená sumou 150,00 €.**

Článok 18

Odchodné a odstupné

Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru, po preukázaní nároku na predčasný starobný, starobný alebo invalidný dôchodok, patrí štátnemu zamestnancovi **odchodné nad rozsah** ustanovený podľa § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe v nadväznosti na § 170 ods. 3 písmena b) zákona o štátnej službe **o 1 funkčný plat**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do 1 mesiaca po jeho skončení (**spolu 2 funkčné platy**).

Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou, z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a) a b), alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, patrí **odstupné** ustanovené podľa § 83 v nadväznosti na § 170 ods. 3 písmena b) zákona o štátnej službe:

- ak štátnozamestnanecký pomer trval **od 1 do 2 rokov = 2 funkčné platy /FP/**,
- ak štátnozamestnanecký pomer trval **od 2 do 5 rokov = 3 FP**,
- ak štátnozamestnanecký pomer trval **nad 5 rokov = 4 FP**.
- ak štátnozamestnanecký pomer trval **viac ako 20 rokov** patrí štátnemu zamestnancovi **odstupné vo výške 5 funkčných platov**.

Článok 19

Zamestnávateľ sa zaväzuje najmenej polročne informovať Výbor ZO o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ (§ 169 zákona o štátnej službe).

Článok 20

V súlade s § 130 ods. 2 a 3 Zákonníka práce, sú na rok 2019 dohodnuté termíny výplat miezd na účty zamestnancov najneskôr **k 12-ému dňu každého kalendárneho mesiaca**.

Článok 21

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

V zmysle § 8 ods. 1 a 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa stanovuje nasledovná výška náhrady príjmu :

- **od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti – PN (vyplácanej zamestnávateľom) patrí zamestnancovi náhrada príjmu vo výške 70% jeho denného vymeriavacieho základu**, ktorá bude vyplatená na účet zamestnanca.

Článok 21a

Odmena počas zastupovania neprítomnosti zamestnanca čerpajúceho PN alebo OČR

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom oddelenia, zastupujúcich pracovníka, ktorý čerpá PN alebo OČR **v rozsahu najmenej 7 pracovných dní** odmenu za jeho

zastupovanie vo výške $\frac{1}{4}$ ušetrených mzdových prostriedkov v aktuálnom mesiaci. O výške odmeny jednotlivým zastupujúcim zamestnancom rozhodne vedúci príslušného oddelenia v spolupráci s osobným úradom, ktorý určí celkovú výšku odmeny za oddelenie. V prípade jeho neprítomnosti pre PN alebo OČR, jeho zástupca.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno /NV/ za čas pri výkone jednodňovej pracovnej cesty, strávený cestovaním v čase pred 6:00 hod. ráno a po 16:30 hod. poobede u zamestnancov využívajúcich pružný pracovný čas (podľa § 96b Zákonníka práce). Doba na čerpanie NV je do dvoch mesiacov od uskutočnenia pracovnej cesty.

Časť V.

VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 23

Zamestnávateľ umožní, podľa finančných možností úradu, účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch, organizovaných odbornými spoločnosťami, s poskytnutím pracovných úľav a cestovných náhrad v zmysle platných právnych predpisov.

V súvislosti so vzdelávaním je povinnosťou služobného úradu vyčleniť alikvotnú časť z 0,5 % na vzdelávanie štátnych zamestnancov, ktorú služobné úrady vypočítajú z objemu súčtu tarifných plátov s pred 2 rokov (t. j. ku 31. 12. 2017).

Časť VI.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 24

Sociálny fond

- a) Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- b) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - **povinným prídelením vo výške 1 %**
 - **d ďalším prídelením vo výške 0,5 %, so súhrnu hrubých miezd zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.**

Nevyčerpané prostriedky prídelenia sociálneho fondu v roku 2019 prechádzajú do nasledujúceho roka 2020.

O použití prostriedkov sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov sa zmluvné strany dohodli:

- **ako príspevok na závodné stravovanie** svojich zamestnancov nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov (viď. článok 25 KZ)
- **na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov** (doškoloňovanie zamestnancov súvisiace s ich činnosťou a pod. a na kultúrne, športové a iné služby, ktoré zamestnanec využije na regeneráciu pracovnej sily /nepeňažné plnenie/).

- Zamestnávateľ spoločne s odborovou organizáciou zorganizujú v roku 2019 športový deň pre zamestnancov úradu, na ktorý poskytne zamestnávateľ pracovné voľno a podľa finančných možností i príspevok zo sociálneho fondu.
- **na odmeny zamestnancov pri životných a pracovných jubileách:**

Zamestnancovi, ktorý dosiahol **životné jubileum 40, 45 a 55 rokov**, bude vyplatená odmena v sume **30,00 €**.

Zamestnancovi, ktorý dosiahol **pracovné jubileum**, bude vyplatená odmena, vypočítaná percentuálnym podielom z priemerného platu na RÚVZ Dolný Kubín za predchádzajúci rok, zisteného zo štatistických údajov predkľaných NCZI, v závislosti od dĺžky odpracovaných rokov zamestnanca aj mimo RÚVZ nasledovne:

za odpracovaných:

20 rokov (z toho minimálne 5 rokov na RÚVZ Dolný Kubín) **3 %**,
25 rokov (z toho minimálne 6 rokov na RÚVZ Dolný Kubín) **5 %**,
30 rokov (z toho minimálne 7 rokov na RÚVZ Dolný Kubín) **7 %**,
35 rokov (z toho minimálne 8 rokov na RÚVZ Dolný Kubín) **9 %**,
40 rokov (z toho minimálne 9 rokov na RÚVZ Dolný Kubín) **11 %**,
45 rokov (z toho minimálne 10 rokov na RÚVZ Dolný Kubín) **13 % z priemerného platu na RÚVZ Dolný Kubín za predchádzajúci rok.**

Vypočítaná suma bude zaokrúhľovaná na 50 eurocentov smerom nahor a vyplatená v mesiaci nasledujúcom po mesiaci, v ktorom zamestnanec dosiahol pracovné jubileum. **Uvedené sa netýka zamestnancov poberaajúcich starobný dôchodok.**

- **vo forme sociálnej výpomoci** vo výške, o ktorej v konkrétnych prípadoch na základe žiadosti zamestnanca, rozhodne vedúci služebného úradu spolu s odborovým orgánom v súlade s možnosťami organizácie a potrebami zamestnanca, ako i s „Kritériami na poskytovanie finančného príspevku zo sociálneho fondu v RÚVZ so sídlom v Dolnom Kubíne“ uvedenými nižšie:

Kritériá na poskytovanie finančného príspevku zo sociálneho fondu v RÚVZ so sídlom v Dolnom Kubíne

Nenávratná sociálna výpomoc (max. jednorázová suma 130 €) :

1. nepredvídateľné vážne udalosti v živote zamestnanca – úmrtie blízkeho člena rodiny (manžel, dieťa), vážne ochorenie zamestnanca s jeho následnou dlhodobou práceneschopnosťou, trvajúcou spravidla nepretržite viac ako jeden kalendárny mesiac, škody v domácnosti spôsobené živelnou udalosťou.

2. nenávratnú sociálnu výpomoc je možné poskytnúť najviac raz za 3 roky, výnimkou je úmrtie manžela/manželky alebo dieťaťa.

- **príspevok na dopravu do zamestnania** poskytne zamestnávateľ na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí cestujú pravidelnou autobusovou dopravou a železničnou dopravou a ich hrubý mesačný zárobok – funkčný plat, uvedený na aktuálnom Oznamení o plate, nepresiahne sumu **770,00 €**. Výška príspevku bude v závislosti od vzdialenosti železničnej alebo autobusovej stanice v bydlisku zamestnanca a v mieste pracoviska – Dolnom Kubíne:

Zamestnancom, ktorých tieto stanice sú vzdialené:

7 – 12 km vrátane, patrí príspevok **6,00 €** mesačne,
13 – 22 km vrátane, patrí príspevok **8,00 €** mesačne,
23 – 39 km vrátane, patrí príspevok **12,00 €** mesačne,
nad 40 km patrí príspevok **15,00 €** mesačne.

Príspevok bude poskytovaný mesačne zamestnancom, ktorí preukážu do **31.01.2019**, že splnili vyššie uvedené podmienky a v aktuálnom mesiaci odpracujú minimálne 10 pracovných dní (viď.výkaz mzdových nárokov). Do odpracovaných dní sa nezapočítavajú: dovolenka, PN, OČR, prekážka v práci, sviatok. **Uvedené sa netýka zamestnancov, ktorí poberajú starobný dôchodok.**

Zamestnanci, ktorí boli prijatí do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka, preukážu nárok na príspevok do konca toho mesiaca, v ktorom boli do štátnozamestnaneckého pomeru prijatí.

Článok 25

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva štátnemu zamestnancovi na stravovanie **vo výške 65 % ceny** jedla, najviac však na každé jedlo 65 % sumy stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku (§ 152 ZP a § 104 ods. 1 zákona o štátnej službe), alebo v jeho blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, pri ktorej im poskytne **stravné** v zmysle zákona o cestovných náhradách.

Zamestnávateľ, u zamestnancov v štátnej službe, zabezpečuje stravovanie podľa predchádzajúcich odsekov nasledovne:

a/ podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny, v ústavnej jedálni Dolnooravskej nemocnice s poliklinikou Dolný Kubín za nasledovných podmienok: na jedno hlavné jedlo organizácia prispeje sumou **3,00 €**, z toho tvorí 65 % hodnoty jedla v zaokrúhlení na 2 desatinné miesta smerom nahor podľa § 104 ods. 1 zákona o štátnej službe (za predpokladu zmluvnej ceny hlavného jedla s DoNsP D. Kubín **3,60 €**) **2,34 €** a príspevok zo sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z. z., **0,66 €**.
Pri uvedenej cene stravného lístka teda zamestnanec hradí za jeden stravný lístok **0,60 €**.

b/ prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (gastrolístky) za nasledovných podmienok: na jedno hlavné jedlo organizácia prispeje sumou **3,00 €**; z toho tvorí 65 % hodnoty jedla v zaokrúhlení na 2 desatinné miesta smerom nahor, podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, (za predpokladu zmluvnej ceny gastrolístka **3,60 €**) **2,34 €** a príspevok zo sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z. z., **0,66 €**.

Pri uvedenej cene gastrolístka teda zamestnanec hradí za jeden stravný lístok **0,60 €**.

Zamestnanec má nárok na maximálne taký počet stravných lístkov v mesiaci (spolu v jedálni DoNsP Dolný Kubín a gastrolístkov), koľko dní v danom mesiaci skutočne odpracuje. Nárok na poskytnutie stravného lístka má zamestnanec po odpracovaní viac ako štyroch hodín v pracovnom dni (§ 152 ods. 2 Zákonníka práce).

Stravné lístky zamestnancovi nepatria počas dovolenky, PN, OČR, materskej, rodičovskej dovolenky, neplateného voľna, štúdiijného voľna, prekážok v práci v zmysle § 141 ZP (napr. celodenné vyšetrenie u lekára, sprevádzanie rodinného príslušníka na ošetrovanie) a inej neprítomnosti zamestnanca, pri ktorej odpracuje menej ako 4 hodiny. **Stravný lístok sa neodpočítava v príslušnom mesiaci pri prekážke v práci darcovi krvi.**

Počet stravných lístkov, ktoré si môže zamestnanec zakúpiť na mesiac, bude teda rozdielom medzi skutočným počtom pracovných dní **v nasledujúcom mesiaci** a počtom horeuvedených neprítomností v práci, ako i počtom pracovných ciest s vyplatenou náhradou stravného **v danom mesiaci**. Kontrolu uvedeného zabezpečí oddelenie HTČ a osobný úrad, na základe predložených výkazov mzdových nárokov a vyplatených cestovných príkazov za príslušný mesiac.

Novoprijatí zamestnanci, prípadne zamestnanci vrátiaci sa z rodičovskej dovolenky, majú v prvom mesiaci po nástupe nárok na taký počet stravných lístkov, koľko je pracovných dní v uvedenom mesiaci, s tým, že zúčtovanie za stravné lístky za prvý odpracovaný mesiac sa vykoná spolu so zúčtovaním za stravné lístky patriace na druhý mesiac, spoločne v prvej mzde po nástupe.

Časť VII.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 26

Zamestnávateľ, v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, je povinný postupovať v zmysle Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Článok 27

Zamestnávateľ vymenúva jedného zamestnanca, za zástupcu zamestnancov pre BOZP, podľa ustanovení § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ je povinný umožniť pracovníkovi BOZP účasť na školeniach, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon tejto funkcie.

Pracovník BOZP nesmie byť za plnenie úloh, vyplývajúcich z jeho funkcie, zamestnávateľom znevýhodňovaný alebo inak postihovaný.

Článok 28

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Časť VIII.

PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 29

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 30

Zamestnávateľ a odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy. O výsledkoch sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne (do 1. novembra) sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia zmluvy a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.

Článok 31

Kolektívnu zmluvu, v dobe jej platnosti a účinnosti, možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 32

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

Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu, vrátane jej dodatkov, po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 33

Táto KZ je platná a účinná **od 18.01.2019 do 31.12.2019**.

Článok 34

a/ Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v deviatich exemplároch.

b/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, **zaväzujú sa ju dodržiavať** a preto ju na znak toho podpisujú.

V Dolnom Kubíne dňa, **17.01.2019**

Štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....

Predseda ZO

.....