

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2019 -2020

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**

c

a

**Základnou odborovou organizáciou
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
pri Regionálnom úrade verejného zdravotníctva
so sídlom vo Vranove nad Topľou,
zastúpená Mgr. 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 2019-2020 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 2019 -2020“

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

na rok 2019 - 2020

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

ČASŤ 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. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zák. č. 55/2017 Z.z.), zák. č. 553/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zák.

č. 553/2003 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 vyjednávania, prípad spolurozhodovania, prerokovania, informovania kontroly, dohľad 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 generálnemu tajomníkovi 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 § 169 zák. č. 55/2017 Z. z. týmito formami:

§ 237 Zák. práce

Prerokovanie

Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

- a) Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, 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,

- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

Na vyššie uvedené účely zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

§ 238

Právo na informácie

- (1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
- (2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
- (3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

§ 239

Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, na tento účel sú oprávnení najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská, § 230 ods. 3 sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Činnosť odborových orgánov v zmysle § 169 zák. č. 55/2017 Z.z.

(1) 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,
- c) poskytovať odborovej organizácii raz ročne informácie o hospodárskej a finančnej situácii služobného úradu a o predpokladanom vývoji jeho činnosti najviac v rozsahu podľa osobitného predpisu.

(2) *Príslušný odborový orgán má právo vykonávať kontrolu služobných podmienok pri vykonávaní štátnej služby v služobnom úrade. Príslušný odborový orgán je oprávnený najmä:*

- a) vstupovať na miesta, kde sa vykonáva štátna služba,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
- d) vyžadovať od služobného úradu odstránenie zistených nedostatkov,
- e) vyžadovať od služobného úradu správu 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.

(3) *Príslušný odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a je oprávnený najmä:*

- a) kontrolovať, ako služobný úrad plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej štátnej služby,
- b) pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie služobného úradu pre štátnych zamestnancov a kontrolovať hospodárenie služobného úradu s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- c) kontrolovať, či služobný úrad riadne zisťuje príčiny a okolnosti vzniku pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin a okolností vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania alebo tieto zistenia vykonávať sám,
- d) upozorniť služobný úrad na štátnu službu nadčas a štátnu službu v noci, ktorá by mohla ohroziť bezpečnosť a ochranu zdravia štátnych zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(4) *Na účely kontroly podľa odsekov 2 a 3 služobný úrad poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihliada na jeho stanovisko.*

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 pracovnoprávných 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.

II.

Podmienky vykonávania štátnej služby, pracovné podmienky a platové podmienky

Článok 16

1. Štátnozamestnanecké vzťahy, pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje zák. č. 55/2017 Z. z., zák. č. 553/2003 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. 2019 - 2020 a na čl. II bod 1 KZ vyššieho stupňa na rok 2019 - 2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z.) **je 37 a ½ 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 generálny tajomník služobného úradu.

3. Služobný čas, pracovný čas zamestnancov v letných mesiacoch júl – august je od 7,00 – 15,00 hod.

4. Základná výmera dovolenky zamestnancov je **päť týždňov**. Dovoľenka 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. 2019 - 2020 a čl. II. bod 2 KZ vyššieho stupňa na rok 2019-2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák.č.553/2003 Z. z.).

5. 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 generálny tajomník služobného úradu po predchádzajúcom súhlase jeho vedúceho zamestnanca. O služobné, pracovné voľno je zamestnanec povinný požiadať minimálne jeden deň pred jeho čerpaním.

6. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10% a od 1.1.2020 o ďalších 10%.

7. S cieľom zabezpečiť, aby zavedením novej stupnice platových taríf nedošlo k zníženiu tarifných plátov zdravotníckych pracovníkov v porovnaní s ich súčasnou výškou, ale najmä zabezpečiť, aby u všetkých zdravotníckych pracovníkov došlo k valorizácii platových taríf v rozsahu, v akom bola výška valorizácie dohodnutá príslušnými KZ VS pre rok 2019, bol zákonom 553/2003 Z.z. (§7 ods.7) upravený nárok zdravotníckeho zamestnanca zaradeného do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf na zvýšenie tarifného plátu o 10% až 25% (Tabuľka Príloha č.1).

Článok 18

1. Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľ vykonáva podľa zák.č.55/2017 Z. z. a zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Odmena

- (1) Štátnemu zamestnancovi je možné poskytnúť odmenu
 - a) za kvalitné plnenie služobných úloh alebo za vykonanie služobných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta,
 - b) za splnenie mimoriadnej služobnej úlohy, významnej služobnej úlohy alebo vopred určenej služobnej úlohy alebo jej ucelenej časti,
 - c) za plnenie služobných úloh neprítomného štátneho zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie,
 - d) pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, najviac v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,
 - e) pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d) za kvalitné plnenie služobných úloh, najviac v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,
 - f) pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobného jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
- (2) Štátny zamestnanec, ktorý v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky, má nárok na jednorazovú odmenu.
- (3) Návrh na poskytnutie odmeny vrátane jej sumy písomne odôvodní nadriadený vedúci zamestnanec.

Článok 19

Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca.

Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len príplatok k náhrade príjmu) vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu.

Príplatok k náhrade príjmu sa poskytuje najviac za **prvých desať dní** trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Článok 20

Odstupné

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 mu odstupné v sume

- a) dvojnásobku 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) 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 službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) 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 službe trval najmenej päť rokov.

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.

Odchodné

- (1) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi **odchodné** v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
- (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** najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

ČASŤ III.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 21

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

Služobný úrad plánuje, organizuje, zabezpečuje a umožňuje vzdelávanie štátnych zamestnancov a uplatňuje tieto zásady vzdelávania:

- a) systémovosť,
- b) flexibilita,
- c) hospodárnosť,
- d) účelnosť.

Služobný úrad vytvára podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov kontinuálnym vzdelávaním a zvyšovaním kvalifikácie.

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 prehlbovaní 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 prídelený fond tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídelenia 1% zo základu
- b) ďalšieho prídelenia vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd – plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- c) ďalších zdrojov – dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi 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 § 104 zák. č. 55/2017 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 práce 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 0,50 eur a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 0,90 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 roky 2019 -2020 a platí od 01.01.2019 do 31.12.2020. Doba platnosti tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje, ak nebude do 31.12.2020 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 30.01.2019

.....
RNDr. Ľudmila Rosiarová
generálna tajomníčka služobného úradu
regionálna hygienička

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