

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2012

uzavretá medzi

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Regionálnom úrade verejného zdravotníctva so sídlom v Trebišove, zastúpenou Miriam Majovskou, predsedníčkou ZO SOZ ZaSS

a

Zamestnávateľom Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom v Trebišove, zastúpeným MUDr. Jozefom Sládekom, MPH, regionálnym hygienikom a vedúcim služobného úradu RÚVZ so sídlom v Trebišove.

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi **zamestnávateľom** Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom v Trebišove (ďalej len „zamestnávateľ“) **a zamestnancami** zastúpenými základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „**odborovou organizáciou**“), v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ich prípadných nástupcov, všetkých štátnych zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa (ďalej len „zamestnanci“).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú spolu prerokovávať pripravené opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany.
4. Zamestnanci sa zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to priamo alebo prostredníctvom odborej organizácie s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborej organizácie v Regionálnom úrade verejného zdravotníctva so sídlom v Trebišove (ďalej len „RÚVZ Trebišov“) a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

2. Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie bude uskutočňovaná v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce (ďalej len „ZP“), zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2012, s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2012, so všeobecne záväznými právnymi predpismi a s touto kolektívnou zmluvou.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborovej organizácie na porady vedenia organizácie. Vedenie RÚVZ Trebišov sa bude podľa potreby, stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
4. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy. Rovnako 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 § 137 ZP. Zamestnávateľia pri takomto uvoľnení poskytnú zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 138 ZP, minimálne v prípadoch zasadnutí výboru odborovej organizácie, konferencií odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru a Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na Zjazde SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.
5. Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu zasadacie miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou.
6. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zverejňovať na pracovisku informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.
7. Na základe dohody bude zamestnávateľ každému členovi odborovej organizácie zrážať 1 % čistej mesačnej mzdy ako členské príspevky, ktoré do 14 dní poukáže na účet odborovej organizácie.
8. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí aj so zabezpečením úloh zamestnávateľa.
9. Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
10. 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.

ČASŤ III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

1. Zamestnávateľ je povinný upozorniť zamestnanca pred nástupom do zamestnania s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú zo služobnej alebo pracovnej zmluvy. Oboznámiť ho s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou kolektívnou zmluvou a vnútornými predpismi zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie rezortu zdravotníctva bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie a perspektívnosť.
3. Zamestnávateľ bude odborovej organizácii priebežne podávať informácie o voľných pracovných miestach, o uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.
4. Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odborovú organizáciu o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
5. Zamestnávateľ spravidla 1 mesiac vopred prerokuje s odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov.
6. Štátnym zamestnancom sa okrem odstupného určeného postupom podľa § 53 v súlade s § 119 ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe vyplatí ďalšie odstupné vo výške dvoch funkčných plátov.
7. Zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z., s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer dohodou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, vyplatí zamestnávateľ okrem odstupného podľa § 76 ods. 1 ZP, ktoré je násobkom funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba, ďalšie odstupné vo výške dvoch funkčných plátov.
8. V súlade s kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa na rok 2012 a po dohode so zástupcami odborovej organizácie zamestnávateľ súhlasí so skrátením pracovného času zamestnancov na 37, 5 hodín týždenne.
9. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
10. V RÚVZ Trebišov je po dohode s odborovou organizáciou a v súlade s § 88 a 89 ZP zavedený pružný pracovný čas - mesačný. Pružný pracovný čas sa v RÚVZ Trebišov uplatňuje ako pružné mesačné pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovného času (voliteľný pracovný čas), je povinný byť na pracovisku v základnom čase a odpracovať stanovený prevádzkový čas - mesačný fond pracovného času. Prevádzkový čas tvorí základný pracovný čas spolu s voliteľným pracovným časom. Bližšie podmienky uplatňovania pružného pracovného času v RÚVZ Trebišov sú stanovené interným predpisom.

11. V súlade s § 143 ods. 2 ZP sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodli, že prekážky v práci na strane zamestnanca sa budú posudzovať ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu v akom to zamestnanec potrebuje najmenej 30 minút a najviac 1 priemerný pracovný deň (7 hodín a 30 minút).

ČASŤ IV. **Platové podmienky**

1. Odmeňovanie zamestnancov RÚVZ Trebišov upravuje zákon 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.
2. Odmeňovanie štátnych zamestnancov v služobnom úrade RÚVZ Trebišov upravuje zákon o štátnej službe.
3. Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 7 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ich zaradil bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu v sume jedného funkčného platu.
5. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

ČASŤ V. **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Prehlbovanie kvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi funkčný plat.
2. Zamestnávateľ za účelom udržiavania a zvyšovania odborných vedomostí zamestnancov vyčlení v rozpočte RÚVZ Trebišov finančné prostriedky určené na vzdelávanie: na účasť na odborných seminároch, na zakúpenie odbornej literatúry a na odmeňovanie zamestnancov.

3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom zúčastňovať sa na odborných seminároch organizovaných RÚVZ Trebišov, RÚVZ v SR, ÚVZ SR a na seminároch organizovaných akreditovanými odbornými inštitúciami.

ČASŤ VI. ***Sociálna oblasť***

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
2. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom 1,0 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd - plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Použitie sociálneho fondu v priebehu roka sa bude realizovať podľa prijatých zásad, ktoré budú prerokované na porade vedenia a odsúhlasené odborovou organizáciou.
4. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom z prevádzkových výdavkov na stravovanie vo výške 65 % ceny jedla.

ČASŤ VII. ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

1. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov v súlade s § 149 ZP a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“).
2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotia minimálne 1 krát ročne:
 - rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia,
 - podmienky práce, rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade so zákonnými ustanoveniami po uskutočnení previerok BOZP.
3. Zamestnávateľ v súlade so zákonom o BOZP bude vykonávať analýzu pracovných podmienok, zhodnotí nebezpečenstvá vyplývajúce z pracovného procesu a s výsledkami hodnotenia oboznámi svojich zamestnancov.
4. Pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania podľa § 198 ZP a následne zamestnávateľ bude postupovať podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou v súlade so zákonom o BOZP zabezpečí voľbu a následné menovanie zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP.

ČASŤ VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Individuálne nároky zamestnancov:
 - a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy sa rieši na úrovni príslušného vedúceho,
 - b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa,
 - c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

ČASŤ IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. 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.
2. 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 zmluvná 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.
3. Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať právnym nástupcom túto kolektívnu zmluvu.
4. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2012, nadobúda **účinnosť 1. januára 2012 a končí 31. decembra 2012.**
5. Kolektívna zmluva je vyhotovená **v 3 exemplároch.** Dva exempláre obdrží zamestnávateľ a jeden odborová organizácia.

V Trebišove: 30.12.2011

Za RÚVZ Trebišov:

MUDr. Jozef Sládek, MPH, v.r.
regionálny hygienik

Za ZO SOZ ZaSS
pri RÚVZ Trebišov:

Miriám Majovská, v.r.
predsedníčka