

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2012

**uzavretá medzi**

**Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov Regionálneho úradu  
verejného zdravotníctva so sídlom v Michalovciach, zastúpenou  
Karín Záviskou, predsedkyňou Výboru ZO SOZZaSS**

**a**

**Zamestnávateľom Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom v  
Michalovciach, zastúpeným  
MUDr. Jankou Staškovou, MPH, regionálnou hygieničkou a  
vedúcou služobného úradu RÚVZ so sídlom v Michalovciach**

## **ČASŤ I.**

### *Všeobecné ustanovenia*

#### **Článok 1**

Táto kolektívna zmluva bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

#### **Článok 2**

Zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ich prípadných nástupcov a všetkých štátnych a verejných zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere (ďalej len „zamestnanci“) u zamestnávateľa.

#### **Článok 3**

Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú spolu prerokovávať pripravené opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany.

#### **Článok 4**

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnanci sa zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

## **ČASŤ II.**

### ***Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi***

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku 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 6**

Vedenie RÚVZ sa bude podľa potreby stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

#### **Článok 7**

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 138 ZP minimálne v prípadoch vzdelávania zástupcov zamestnancov na zasadnutí výboru príslušnej základnej odborovej organizácie (V-ZO), konferencií príslušnej základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ pracovníkov zdravotníctva a sociálnej starostlivosti SOZZaSS, zasadnutí Výkonného výboru a Revíznej komisie SOZZaSS, účasti na zjazde SOZZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

#### **Článok 8**

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu Výboru ZO SOZZaSS na gremiálne porady vedenia organizácie.

#### **Článok 9**

Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

#### **Článok 10**

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zverejňovať na pracovisku informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

#### **Článok 11**

Na základe dohody bude zamestnávateľ každému členovi SOZZaSS zrážať 1% čistej mesačnej mzdy ako členské príspevky, ktoré do 14 dní poukáže na účet príslušnej odborovej organizácie.

## Článok 12

Zamestnávateľ uvoľní zamestnancov pre výkon volenej funkcie v odboroch, alebo pre prácu v odboroch podľa § 240 ZP.

## Článok 13

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí aj so zabezpečením úloh zamestnávateľa.

## Článok 14

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú konkrétne uvedené v § 229 ZP a v ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a KZ:

- A) Kolektívnym vyjednávaním** podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP.
- B) Právom na spolurozhodovanie**  
Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu, či prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním. Prípady spolurozhodovania sú uvedené v ZP, zákone o sociálnom fonde a ďalších právnych predpisoch.
- C) Právom na prerokovanie**  
Ide o okruh opatrení, v ktorých právne predpisy ukladajú povinnosť zamestnávateľovi prerokovať zamýšľané opatrenia alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, tak aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu. Prípady prerokovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.
- D) Právom na informovanie**  
Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov, alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.
- E) Právom na kontrolu**  
Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP, alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti
  1. Dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ, § 239 ZP
  2. BOZP, § 149 ZP.

## Článok 15

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.

## Článok 16

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 17

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať platnú KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

## ČASŤ III.

### *Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy*

## Článok 18

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.

## Článok 19

V prípadoch, kde sa pracovné miesto, alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ bude postupovať v súlade s § 5 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Štátnozamestnanecké miesta sa budú obsadzovať v súlade so zák. NR SR č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zák. č. 400/2009 Z.z.“)

## Článok 20

1. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre zamestnancov vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

3. Zamestnávateľ spravidla 1 mesiac vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokujú návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

4. Za hromadné prepúšťanie sa považuje, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa, rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 od. 1 písm. a) a b) ZP alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami. Jedným z dôležitých kritérií na výber zamestnancov s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať bolo dohodnuté zohľadnenie už dosiahnutého dôchodkového veku.

5. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§ 74 a nasledujúce), pričom je povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.

## Článok 21

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ v prípade potreby aktualizuje pracovný poriadok.

## Článok 22

1) Zamestnávateľ na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zák. č. 553/2003 Z.z.“) a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2012 po dohode so zástupcami odborovej organizácie súhlasí s pružným týždenným pracovným časom pre zamestnancov za týchto podmienok:

- musí byť dodržaná **37,5 hod. týždenná pracovná doba**
- voliteľný pracovný čas je od 7<sup>00</sup> hod. do 8<sup>00</sup> a od 15<sup>00</sup> do 17<sup>00</sup> hod
- základný pracovný čas je od 8<sup>00</sup> hod do 15<sup>00</sup> hod.

2) **Výmera dovolenky sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah** ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP a zákona o štátnej službe.

3) Na žiadosť zamestnanca, starajúceho sa o dieťa do 15 rokov veku alebo zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ poskytne jedenkrát mesačne pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa.

4) Zamestnávateľ umožní čerpať 0,5 dňa dovolenky s podmienkou vyčerpania druhej polovice najneskôr v nasledujúcom kalendárnom mesiaci. Evidenciu čerpania dovolenky zaznamenáva personalista osobného úradu.

## Článok 23

Zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní podľa zák. 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, ktorý je násobkom funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba, ďalšie odstupné a to:

- vo výške jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a rozviaže pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby
- vo výške dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a rozviaže pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby.

Štátnym zamestnancom sa okrem odstupného určeného postupom podľa § 53 zák. č. 400/2009 Z. z. vyplatí ďalšie odstupné vo výške dvoch funkčných plátov v súlade s § 119 ods. 2 písm. a) zák. č. 400/2009 Z. z.

## ČASŤ IV.

### *Platové podmienky*

#### Článok 24

1. Odmeňovanie štátnych zamestnancov upravuje zák. č. 400/2009 Z.z. a odmeňovanie ostatných zamestnancov RÚVZ upravuje zákon č. 553/2003 Z.z..
2. Podmienky poskytovania príplatkov podľa zák. č. 553/2003 Z.z. a zák. č. 400/2009 Z.z. (napr. osobný príplatok, platovú kompenzáciu za sťažené vykonávanie štátnej služby a ďalšie príplatky), ktoré zamestnávateľ môže v zmysle uvedených neskorších predpisov priznať zamestnancovi, môžu bližšie upraviť interné predpisy.

#### Článok 25

1. Zamestnávateľ môže poskytovať odmenu zamestnancom za podmienok ustanovených v § 20 zák. č. 553/2003 Z.z. a štátnym zamestnancom podľa § 99 zák. č. 400/2009 Z.z.
2. Minimálnu výšku odmien, ktorú dostanú zamestnanci podľa § 20 ods. 1 písm. c) zák. č. 553/2003 Z.z. alebo štátni zamestnanci podľa § 99 ods. 1 písm. d) zák. č. 400/2009 Z.z. za pracovné zásluhy je pri dosiahnutí 50 rokov veku ustanovená tak, aby zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľov pôsobiacich v oblasti ochrany zdravia ľudí alebo verejného zdravotníctva trval viac ako:
  - 5 rokov dostal od **50 % do 70 %** jeho funkčného platu
  - 10 rokov dostal od **70 % do 90 %** jeho funkčného platu
  - 20 rokov dostal od **90 % do 100 %** jeho funkčného platu
3. Vyplatenie odchodného upravuje § 76a Zákonníka práce. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% vyplatí zamestnávateľ odchodné minimálne vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnancov.

Pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona o štátnej službe vo výške posledne priznaného funkčného platu štátneho zamestnanca.
4. Plat je splatný dozadu za príslušné mesačné obdobie. Výplatný termín je určený najneskôr na 14. kalendárny deň v mesiaci. Ak tento termín pripadne na sobotu alebo sviatok, plat sa vypláca v 13. kalendárnom dni v mesiaci, ak pripadne na nedeľu výplatný termín sa presúva na 15. kalendárny deň v mesiaci.

## ČASŤ V.

### *Vzdelávanie zamestnancov*

#### Článok 26

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie. Zamestnávateľ aspoň 1 x ročne prerokuje s ZO SOZZaSS zásady ďalšieho vzdelávania, so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa. Prerokované zásady sa budú uplatňovať pri tvorbe ročného plánu vzdelávania zamestnancov. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.

## Článok 27

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch organizovaných RÚVZ, ÚVZ SR a na seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami.

## Článok 28

Zamestnávateľ za účelom udržiavania a zvyšovania odborných vedomostí zamestnancov vyčlení v rozpočte RÚVZ finančné prostriedky určené na účasť na odborných seminároch a na základe odôvodnených požiadaviek na zakúpenie odbornej literatúry.

## ČASŤ VI.

### *Sociálna oblasť*

## Článok 29

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:

- a) povinného prídeltu 1,0 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 (súhrn hrubých miezd – plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok) a
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1.

## Článok 30

Zamestnávateľ prispieva z rozpočtu služobného úradu vo výške 2,09 € pre zamestnancov odmeňovaných podľa zák. č. 553/2003 Z. z. a výškou 2,47 pre štátnych zamestnancov na stravovanie formou stravovacích kupónov CHÉQUE DÉJEUNER s hodnotou 3,30 €. Na stravovanie do jedálne – nemocnica zamestnávateľ prispieva zamestnancom z rozpočtu v sume 1,35 €.

### **Použitie sociálneho fondu**

**a.1/** doplatok k stravnému lístku vo výške 0,25 €.

2/ doplatok k stravovaciemu kupónu pre zamestnancov odmeňovaných podľa zák. č. 553/2003 Z. z. vo výške 0,74 €,

3/doplatok k stravovaciemu kupónu pre štátnych zamestnancov vo výške 0,36 €.

**b/** zostatok fondu bude použitý ako príspevok pre zamestnancov na letnú a zimnú rekreáciu jednotnou sumou alebo vyplatením jednotnej sumy.

**c/** príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a príspevok podľa § 7 ods. 2 zák. NR SR 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

Príspevky sa budú vyplácať nasledovne:

1) príspevok uvedený pod bodom a/ tohto článku KZ sa bude vyplácať priebežne

2) príspevky uvedené pod bodom b/ a c/ tohto článku KZ sa bude vyplácať 1- 2 krát ročne

## Článok 31

ZO SOZZaSS poskytne z prostriedkov odborovej organizácie finančné čiastky na tieto plánované akcie :

- a/** detská letná rekreácia - ZO SOZZaSS prispeje 1x za 2 roky sumou 15,- € členovi na každé dieťa po predložení žiadosti a dokladu o zaplatení poukazu DLT
- b/** ZO SOZZaSS prispeje 50 % z ceny lístka max do výšky 10,- € členovi odborovej organizácie v prípade minimálne 10 % účasti členov odborovej organizácie na kultúrnom podujatí
- c/** všetkých členov odborovej organizácie ZO SOZZaSS odmení na Vianoce peňažnou sumou alebo darčekom, podľa finančných prostriedkov ZO SOZZaSS.
- d/** ZO SOZZaSS usporiada spolu so zamestnávateľom 1 x ročne športovú akciu " ŠPORTOVÝ DEŇ „, pre zamestnancov RÚVZ, na ktorú z prostriedkov odborovej organizácie prispeje finančnou čiastkou podľa dohody so zamestnávateľom
- e/** ZO SOZZaSS poskytne finančný príspevok na usporiadanie stretnutia s bývalými zamestnancami (dôchodcami), organizovaného RÚVZ Michalovce
- f/** ZO SOZZaSS poskytne z prostriedkov odborovej organizácie členovi odborovej organizácie finančnú čiastku resp. vecný dar, a to:
  - pri jubileu **50 rokov** v hodnote **50,- €**
  - pri prvom ukončení pracovného pomeru (nárok na dôchodok)
    - od **0 - 10 rokov** v hodnote **15,- €**
    - od **10 - 20 rokov** v hodnote **30,- €**
    - od **20 - 30 rokov** v hodnote **50,- €**
    - za odpracovaných viac ako **30 rokov** v hodnote **70,- €**

## Článok 32

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov uzavrie s príslušnou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu až po pridelení finančných prostriedkov zriaďovateľom. Zamestnávateľ vo svojom vnútornom predpise stanoví % na poskytnutie príspevku na DDP po predchádzajúcom prekonzultovaní so zástupcami odborov.

## ČASŤ VII.

### *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*

## Článok 33

Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov ako zástupcom zamestnancov v súlade s § 149 ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zák. č. 124/2006 Z. z.“) zároveň s tým, že opatrenia na zabezpečenie a odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu. Zamestnávateľ sa po dohode s odborovým orgánom zaväzuje v plnom rozsahu realizovať § 5, 6 a 19 zák. č. 124/2006 Z. z.



## Článok 34

Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným odborovým orgánom zhodnotia minimálne:

- a) 1 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia
- b) raz za rok podmienky práce v súlade so zákonnými ustanoveniami po uskutočnení previerok BOZP
- c) raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## Článok 35

V prípade potreby zamestnávateľ zabezpečí po dohode s výborom ZO SOZZaSS v súlade so zákonom č. 124/2006 Z.z. voľbu a následné menovanie zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP s tým, že s menami volených – menovaných zástupcov budú oboznámení všetci zamestnanci organizácie.

## Článok 36

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 124/2006 Z.z. sústavne vykonáva analýzu pracovných podmienok, zhodnotí nebezpečenstvá vyplývajúce z pracovného procesu a s výsledkami hodnotenia oboznámi svojich zamestnancov. V súlade s NV SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, spresní a doplní zoznam osobných ochranných pracovných pomôcok pre zamestnancov, ako aj čistiacich a dezinfekčných prostriedkov a po schválení V-ZO zabezpečí ich realizáciu.

## Článok 37

Pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania sa postupuje podľa § 198 ods. 1 ZP a následne zamestnávateľ bude postupovať podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

## ČASŤ VIII.

### *Riešenie sťažností a predchádzanie sporom*

## Článok 38

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

## Článok 39

### **1. Individuálne nároky**

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ 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.

## **2. Kolektívne spory**

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.

Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

### **ČASŤ IX.**

#### ***Prechodné a záverečné ustanovenia***

#### **Článok 40**

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán neupravené touto KZ sa riadia v plnom rozsahu zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

#### **Článok 41**

Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť raz za štvrtrok 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 obidvoch zmluvných strán.

#### **Článok 42**

Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať právnym nástupcom túto KZ.

#### **Článok 43**

Zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

***Zmluva je účinná od 01.01.2012 do 31.12.2012.***

V Michalovciach 30.12.2011

Za RÚVZ Michalovce

Za ZO SOZZaSS  
pri RÚVZ Michalovce

.....  
MUDr. Janka Stašková, MPH  
regionálna hygienička  
vedúca služobného úradu

.....  
Karín Záviská  
predseda

## 2. Kolektívne spory

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.

Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

### ČASŤ IX.

#### Prechodné a záverečné ustanovenia

#### Článok 40

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán neupravené touto KZ sa riadia v plnom rozsahu zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

#### Článok 41

Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť raz za štvrtý rok 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 obidvoch zmluvných strán.

#### Článok 42

Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať právnym nástupcom túto KZ.

#### Článok 43

Zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

**Zmluva je účinná od 01.01.2012 do 31.12.2012.**

V Michalovciach 30.12.2011

Za RÚVZ Michalovce



.....  
MUDr. Janka Stašková, MPH  
regionálna hygienička  
vedúca služobného úradu

Regionálny úrad verejného zdravotníctva  
so sídlom v Michalovciach  
ul. Sama Chalupku č.5  
071 01 Michalovce

Za ZO SOZZaSS  
pri RÚVZ Michalovce



.....  
Karín Záviská  
predseda

org.č. 0113-80704  
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ  
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA  
Regionálny úrad verejného zdravotníctva  
so sídlom v Michalovciach  
ul. Chalupku 5, 071 01 Michalovce

10