

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá medzi

Zamestnávateľom : Univerzitná nemocnica Martin

ul. Kollárova 2, 036 59 Martin

zastúpeným : Doc. MUDr. Juliánom Hamžíkom, PhD., riaditeľom
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou pri UNM

Ul. Kollárova 2, 036 59 Martin

zastúpenou : MUDr. Antonom Malicherom, PhD., predsedom ZV
(ďalej len odborová organizácia)

na druhej strane

Obsah

Časť I.	Všeobecné ustanovenia
Časť II.	Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou
Časť III.	Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov
Časť IV.	Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy
Časť V.	Mzdové podmienky
Časť VI.	Vzdelávanie zamestnancov
Časť VII.	Sociálna oblasť
Časť VIII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
Časť IX.	Zdravotná starostlivosť
Časť X.	Riešenie sporov a predchádzanie sporom
Časť XI.	Prechodné a záverečné ustanovenia

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) 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 odborovou organizáciou, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len "ZP"), a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

- a) 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 "SOZ ZaSS") zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
- b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou č. 3724/1991-A/V-7 zo dňa 20.12.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

Kolektívna zmluva je záväzná pre :

- a) zmluvné strany a ich prípadných nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 4

- a) 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.
- b) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
- c) Pre činnosť odborovej organizácie bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

- a) Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne vhodné priestory pre kanceláriu a schôdzkovú činnosť v Slobodárni UNM na ul. Jesenského č. 25 s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (ZP § 240).
- b) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby, telefónnu a faxovú linku, internetové spojenie, vrátane príjmu a výdaja poštových zásielok a uhradí s tým súvisiace náklady. Zamestnávateľ poskytne pre potreby odborovej organizácie nevyhnutné rozšírenie multilicencií softwaru používaného v UNM a umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov.

Článok 6

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrťročne stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len "Výbor ZO") s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje pozývať zástupcov zamestnancov na porady vedúcich pracovníkov UNM.

Článok 8

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a 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, v súlade s § 136 ods. 1 ZP. 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, zasadnutí Výkonného výboru Revíznej komisie 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, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 1 a šiestej časti ZP.

2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy najviac trom členom odborovej organizácie v súlade s § 136 ods. 3 ZP a touto Kolektívnou zmluvou.

Predsedom ZO bude poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy pravidelne 1x v týždni, t.j. vo štvrtok, na výkon činnosti súvisiace s výkonom funkcie predsedu ZO, prípadne podľa potreby a to po dohode so zamestnávateľom.

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne na požiadanie Výboru ZO v odôvodnených prípadoch motorové vozidlo.

Článok 11

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.

Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri UNM spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 12

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy zamestnanca finančnú čiastku vo výške 1 % z jeho čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu (príspevok odborovej organizácii). Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu odborovej organizácie, a to najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy. Súhlas zamestnanca so zrážkami zo mzdy v súlade s § 131 ods. 3 ZP zabezpečí odborová organizácia.

Článok 13

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich 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 odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 14

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240 ods. 6 ZP).

Časť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 15

Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a v KZ.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné :

a) Kolektívne vyjednávanie

Podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku. Po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené najmä v ZP, Zákone o výkone práce vo verejnom záujme, Zákone o sociálnom fonde a ďalších právnych predpisoch.

b) Právo na spolurozhodovanie.

Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas, alebo dohoda s ním.

Zamestnávateľ s odborovou organizáciou spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v týchto prípadoch:

- § 240 ods. 9 – skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru s odborovým funkcionárom, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana,
- § 39 ods. 2 – vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- § 48 ods. 4 písm. d/ - možnosť dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú nad dva roky,
- § 84 ods. 1 - vydávanie a zmeny pracovného poriadku,
- § 87 ods. 1 a 2, § 87a – nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času,
- § 88 ods. 1 – zavedenie pružného pracovného času,

- § 90 ods. 4, 6 a 10 - začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien, rozdelenie tej istej zmeny na dve časti, určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času,
- § 91 ods. 2 – podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie,
- § 93 ods. 3, 4 a 5 – skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni,
- § 96b – náhrada za stratu času,
- § 97 ods. 6, 7, 9 a 11 – rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas,
- § 98 ods. 9 – 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,
- § 111 ods. 1 a 2 – určenie plánu dovolenie a hromadného čerpania dovolení,
- § 240 ods. 3 - poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne,
- § 142 ods. 4 – vymedzenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa so 60 % náhradou mzdy zamestnancom.

Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie) a v niektorých ďalších právnych predpisoch.

c) Právo na prerokovanie

Právo na prerokovanie je bližšie upravené v § 237 ZP. Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa prerokovanie vzťahuje na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť vopred prerokovať zamýšľané opatrenia alebo právny úkon so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborovej organizácie.

Zamestnávateľ s odborovou organizáciou rokuje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v týchto prípadoch:

- § 29 ods. 2 – opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
- § 73 ods. 2 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť,
- § 74 - účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru,
- § 86 ods. 1 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- § 94 ods. 2 – nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- § 98 ods. 6 – organizáciu práce v noci,
- § 141a – dočasné prerušenie výkonu práce, zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny,
- § 144a ods. 6 – určenie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
- § 146 ods. 3 – spolupráca v oblasti ochrany práce,
- § 152 ods. 8 - podmienky stravovania,
- § 153 – opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
- § 159 ods. 4 – podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- § 191 ods. 4 –náhradu škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 50,- €,
- § 198 ods. 2 – zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.

d) Právo na informovanie

Informovaním je poskytnutie údajov zamestnávateľom a odborovej organizácii s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Pre účely tejto KZ sa informovaním 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.

V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

Zamestnávateľ je povinný informovať odborovú organizáciu v prípadoch uvedených v ZP a to najmä :

- § 22 ods. 1 ZP - platobná neschopnosť zamestnávateľa,
- § 29 ods. 1 - prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
- § 47 ods. 4 - lehoty na predkladanie správ odborovej organizácie o nových dohodnutých pracovných pomeroch; priebežne podľa potreby, resp. 1x za mesiac,
- § 48 ods. 8 - voľné pracovné miesta na neurčitý čas,
- § 49 ods. 6 - informácia o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- § 73 ods. 2 a 4 - informácie súvisiace s hromadným prepúšťaním,
- § 98 ods. 7 - zamestnávanie zamestnancov v noci,
- § 146 ods. 3 - informácie potrebné pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce v nadväznosti na § 148 ods. 1 ZP,
- § 239 písm. f) - opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

e) Právo na kontrolu

1. Je to jednostranné oprávnenie odborov alebo ďalších zástupcov zamestnancov vyplývajúce zo ZP alebo z ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP;
- kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.

2. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať príslušného zamestnávateľa najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonajú.

3. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly v lehote päť dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, doručením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

Článok 16

Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska podľa článku 15 písm. b) až e), odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak, s výnimkou prípadov uvedených v čl. 17 v písm. c/.

Časť IV. Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 17

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
- b) Zamestnávateľ spravidla 14 dní vopred prerokuje s odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia
- c) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa 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 18

Zamestnávateľ bude priebežne informovať zástupcov zamestnancov o mesačnom pohybe zamestnancov UNM elektronickou formou.

Článok 19

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú uvedené v § 41 ZP.

Článok 20

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

- a) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odborovú organizáciu o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
- b) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
- c) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov odborovej organizácie zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 21

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odborovú organizáciu a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 22

Výpovedná doba

1. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **najmenej**
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 1., je **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
3. Do doby trvania pracovného pomeru podľa bodov 1 a 2 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je **najmenej dva mesiace**.
5. V ostatných prípadoch je výpovedná doba **najmenej jeden mesiac**, ak zákonník práce neustanovuje inak.

Článok 23

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, pričom je povinný :

- a) Členovi Výboru a Revíznej komisie odborovej organizácie môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak sú neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť jeho súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak odborová organizácia odmietla udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je skončenie pracovného pomeru z tohoto dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením do evidencie uchádzačov na príslušnom úrade práce.

Článok 24

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil

vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné 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.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že 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 zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa ZP.

6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 25 Pracovný čas

1. Zamestnávateľ zabezpečuje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti v kategórii lekár prácou v jednozmennej prevádzke a pracovnou pohotovosťou na pracovisku, resp. mimo pracoviska v súlade s Pracovným poriadkom UNM. V kategórii sestra a v ostatných kategóriách zdravotníckych zamestnancov je zabezpečené nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti v pracovnom režime podľa platného pracovného poriadku UNM.

2. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojjzmennej prevádzke, má pracovný čas 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojjzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas 37 a 1/2 hod. týždenne. Pracovný čas zamestnancov pracujúcich v prostredí RA, RTG žiarenia a chemických karcinogénov je 33 a 1/2 hodiny týždenne. Pracovné režimy jednotlivých pracovísk a kategórií zamestnancov sú určené v Pracovnom poriadku UNM.

3. Zamestnancom možno nariadiť prácu nadčas najviac v rozsahu 250 hodín v kalendárnom roku. Odborová organizácia súhlasí s tým, že so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce bude možné dohodnúť výnimočne prácu nadčas a to za účelom zabezpečenia bezpečnej a plynulej prevádzky UNM. Odborová organizácia súhlasí s tým, že v prípade potreby môže zamestnávateľ nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja.

4. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na možnosti rozvrhnúť pracovný čas aj nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.

5. Zamestnávateľ môže dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca podľa § 141a ZP aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny.

6. V prípade, ak zamestnávateľovi povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca podľa ods. 1 až 3 § 93 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby zamestnanec mal raz za 2 týždne 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

Článok 26 Dovolenka

Základná **výmera dovolenky** je štyri týždne.

Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku je päť týždňov.

Nárok na dodatkovú dovolenku majú zamestnanci, ktorí spĺňajú nárok na dodatkovú dovolenku podľa ust. § 106 Zákonníka práce a ostatných príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 27

Pracovný poriadok

- a) Za účelom plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje ZP § 84 vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušnej odborovej organizácie, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.
- b) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 28

Pružný pracovný čas

Zamestnávateľ na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti, po dohode s odborovou organizáciou, zavedie pružný pracovný čas. Podrobnosti budú upravené v pracovnom poriadku v súlade s § 88 a 89 ZP.

Článok 29

Pracovné voľno

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

2. Zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy:

a) na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie, alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času; v prípade zamestnanca, ktorému pracovný pomer u zamestnávateľa vznikol v priebehu kalendárneho roka, v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, najmenej však v rozsahu 3 dni.

U ostatných zamestnancov bude poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku.

b) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie, alebo liečenie, ak je sprevádzanie nevyhnutné a uvedené výkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času len jednému rodinnému príslušníkovi; v prípade zamestnanca, ktorému pracovný pomer u zamestnávateľa vznikol v priebehu kalendárneho roka, v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, najmenej však v rozsahu 3 dni. U ostatných zamestnancov bude poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku.

3. Zamestnávateľ môže ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci s náhradou mzdy z dôvodu účasti zamestnanca na odbornej akcii, a to po súhlase jeho priameho nadriadeného a príslušného námestníka úseku v prípade, ak nie je možné účasť na tejto akcii vybaviť mimo pracovného času.

4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné

voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.

Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero odborových organizácií, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán.

Za nevyčerpané voľno za predchádzajúci polrok poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii na jej účet peňažnú náhradu.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 30

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zák. č. 552/2003 Z. z. zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcu odborovej organizácie.

Pracovné miesta do vedúcej funkcie sú obsadzované na základe výberového konania v zmysle smernice o výberových konaniach.

Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú nad rozsah stanovený v Zákonníku práce so zamestnancom môže zamestnávateľ aj v prípade, ak je to nevyhnutné na zabezpečenie poskytovania zdravotnej starostlivosti.

Článok 31

V prípade, že zamestnanec zomrel následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, zamestnávateľ poskytne jednorázové odškodnenie pozostalým, a to manželovi/manželke v sume najmenej **830,- €** a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok v sume najmenej **1.000,- €**. V odôvodnených prípadoch jednorázové odškodnenie v celkovej sume najmenej **500,- €** poskytne aj rodičom zomrelého po slobodnom a bezdetnom zamestnancovi.

Článok 32

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného konania.

Časť V. Mzdové podmienky

Článok 33

1. Pri odmeňovaní zamestnancov UNM sa postupuje v súlade so Zákonníkom práce a v zmysle príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov. Systém odmeňovania je upravený v „Mzdovom poriadku UNM“, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy ako príloha č.1.

Odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v tomto mzdovom poriadku sa nevzťahuje na odmeňovanie štatutárneho orgánu UNM.

2. Odmeňovanie zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu bude individuálne dohodnuté v pracovnej zmluve medzi Ministerstvom zdravotníctva SR a štatutárnym orgánom UNM.

Článok 34

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, 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. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 35

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnanec povinný vysporiadať všetky svoje finančné záväzky voči zamestnávateľovi a odborovej organizácii ku dňu skončenia pracovného pomeru, najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

Článok 36

Zamestnávateľ na základe vyžiadania Výboru ZO prerokuje výsledky rozboru hospodárenia a spoločne posúdia možnosti vyplatenia odmeny zamestnancom, a informuje výbor ZOO o vyplatených mzdových prostriedkoch v členení podľa jednotlivých zložiek platu.

Článok 37

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

1. 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 dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení),

b/ od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Časť VI. Vzdelávanie zamestnancov

Článok 38

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie, pričom sa riadi vnútornou smernicou o vzdelávaní. Zamestnávateľ spracuje a prerokuje s Výborom ZOO zásady ďalšieho vzdelávania so zámerom umožniť účasť zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s požiadavkami a potrebami zamestnávateľa v nadväznosti na systemizáciu pracovných miest. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s požiadavkami a potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.

Článok 39

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami. Bližšie podmienky sa dohodnú s odborovou organizáciou vo vnútornom predpise.

Článok 40

1. Zamestnávateľ bude postupovať v oblasti vzdelávania v súlade s platnou legislatívou.
2. Pracovné voľno na vzdelávanie zamestnancov bude zamestnávateľ poskytovať po uzatvorení dohody o zvyšovaní kvalifikácie so zamestnancom najmenej nasledovne :
 - v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
 - 2 dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
 - 5 dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej alebo rigoróznejskúšky,
 - 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,
 - 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce, rigoróznejskúšky alebo dizertačnej práce.
3. Osamelá zamestnankyňa a osamelý zamestnanec, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, ktorému bolo poskytnuté pracovné voľno na vzdelávanie, patrí ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 5 dní v školskom roku.
4. Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nebude poskytovaná náhrada mzdy.
5. Za dni na ďalšom vzdelávaní bude zamestnancovi poskytnutá náhrada priemernej mzdy na základe vopred uzavretej písomnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.
6. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie poskytne zamestnávateľ pracovné voľno 5 dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Časť VII. Sociálna oblasť

Článok 41

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn :

- a) povinného prídelt vo výške 0,8% zo sumy hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a sumy potrebnej na poskytnutie **príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu a späť kmeňovým zamestnancom** vo výške 0,5% zo základu ustanoveného v § 4 vyššie uvedeného zákona. Kompenzácia cestovného bude realizovaná pre kmeňových zamestnancov UNM, ktorí sú v evidenčnom stave k 30.11. v danom roku, odpracovali v kalendárnom roku minimálne 50% z fondu pracovných dní, nemali žiadnu neospravedlnenú absenciu, a to pomerne podľa rozsahu pracovného úväzku. Príspevok bude vyplatený v decembri, v novembrovej výplate.
- b) zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku,
- c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 vyššie uvedeného zákona.

Sociálny fond bude tvorený a používaný podľa Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutých medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, a to nasledovne:

I. Tvorba sociálneho fondu na rok 2013	EUR
Zostatok k 01.01.2013	16 819,67
Povinný prídelt vo výške 0,8 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/94 Z.z. o SF	162 461,54
Dohodnutý prídelt vo výške 0,5 % zo základu v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 152/94 Z.z. o SF	101 538,46
Spolu	280 819,67

II. Čerpanie sociálneho fondu na rok 2013	EUR
Príspevok na stravovanie	36 000,00
Príspevok na DDS	50 000,00
Príspevok darcom krvi	600,00
Príspevok jubilantom a pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu na dôchodok	30 000,00
Zájazdy (jednodňové a viacdňové)	5 000,00
Kultúrne, športové podujatia	10 000,00
Sociálna výpomoc	1 000,00
Príspevok na rehabilitačné pobyty	39 999,00
Rezerva	6 682,21
Príspevok na cestovné	101 538,46
Spolu	280 819,67

Článok 42

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok zamestnancom podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde) vo výške **0,22 €** na jedno hlavné jedlo pre všetkých zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere v UNM.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou poskytnutia ďalšieho hlavného teplého jedla, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.
3. Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi poukážky na stravovanie podľa § 152 ods. 4 ZP.
4. Všetkým zamestnancom, ktorí vykonávajú ústavné pohotovostné služby poskytne zamestnávateľ stravné v rozsahu o päť stravných lístkov viac ako stanovuje Zákonník práce.

Článok 43

Doplňkové dôchodkové sporenie zamestnancov

Na základe doplnkového dôchodkového sporenia v súlade s ustanovením § 2 ods.3 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnávateľ platí príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie týmto zamestnancom:

- a) Zamestnancom UNM v pracovnom pomere, ktorí sú zaradení na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 vo výške 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa zákona č. 461/2003 Z. z. a majú uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení.
- b) Zamestnancom UNM v pracovnom pomere, ktorí nie sú zaradení na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 a majú uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení:
 - vo výške 8,30 € mesačne v prípade úväzku 1,00,
 - krátený zo sumy 8,30 € podľa pracovného úväzku v prípade zamestnancov v pracovnom pomere kratšom ako 1,00.

Článok 44

Dar darcom krvi

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere s UNM v deň darovania krvi.

Zamestnávateľ vyplatí bezpríspevkovým darcom krvi držiteľom plakety prof. MUDr. J. Janského a medaily profesora MUDr. Jána Kňazovického z radov našich zamestnancov v pracovnom pomere jednorázovú odmenu zo SF nasledovne:

1. medaila Prof. MUDr. Kňazovického...	50 €
2. diamantová plaketa.....	40 €
3. zlatá plaketa.....	30 €
4. strieborná plaketa	25 €
5. bronzová plaketa	20 €

Zoznam zamestnancov, ktorí získali niektorú z plaketí nahlási KHaT, ktorá získa údaje od NTS na OLŽ do 31.12. príslušného kalendárneho roku.

Článok 45

Príspevok jubilantom a príspevok pri prvom odchode do dôchodku

Zamestnávateľ vyplatí jubilejné príspevky zamestnancom pri dožití 50 rokov, 60 rokov a za pracovné zásluhy pri dosiahnutí prvého ukončenia zamestnania po nadobudnutí nároku na dôchodok v závislosti od dĺžky odpracovaných rokov u zamestnávateľa nasledovne:

od 0 do 5 rokov	sa neposkytuje
od 5 do 10 rokov	50 €
od 10 do 15 rokov	100 €
od 15 do 20 rokov	135 €
naď 20 do 30 rokov	170 €
naď 30 rokov	250 €

Vyššie uvedené sumy platia pre zamestnancov v pracovnom pomere s úväzkom 1,0 a v prípade zamestnancov s kratším pracovným časom sa príspevok kráti podľa pracovného úväzku.

Pri príspevku pri prvom odchode do starobného dôchodku sa dĺžka odpracovaných rokov ráta k prvému dňu dosiahnutia dôchodkového veku u zamestnanca.

Článok 46

Príspevok na jednodňové a viacdňové zájazdy

1. Po dohode zamestnávateľa a zástupcu ZO ZV pri UNM sa poskytne na jednodňové alebo viacdňové tuzemské alebo zahraničné zájazdy organizované zamestnávateľom zamestnancom príspevok vo výške 50 % z ceny zájazdu, maximálne do výške 110,- €/zamestnanec. V prípade zamestnanca, ktorý má úväzok kratší ako 1,00 sa príspevok prepočíta podľa úväzku zamestnanca.
2. Na zájazdy organizované pri príležitosti MDD bude poskytnutý príspevok vo výške 50 % z ceny zájazdu aj pre nezaopatrené dieťa.

Článok 47

Organizovanie a účasť na športových, kultúrnych alebo iných podujatiach

1. Zamestnávateľ prispeje organizátorom športových, kultúrnych alebo iných podujatí v rozsahu schváleného návrhu oboma stranami.
2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na účasť na športových, kultúrnych alebo iných podujatiach v rozsahu schváleného návrhu oboma stranami.
3. Pod podujatím v zmysle tohto článku sa rozumie akákoľvek aktivita kultúrneho, športového alebo oddychového charakteru.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v pracovnom pomere finančné prostriedky na nákup vianočných kolekcií v mesiaci november podľa výšky rezervy sociálneho fondu. Suma bude vyplatená zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom stave k 30.11. príslušného roka alikvótne v závislosti od úväzku.

Článok 48

Sociálna výpomoc nenávratná

V mimoriadne závažných prípadoch zamestnávateľ poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc:

- pozostalým pri úmrtí nášho zamestnanca **170 €**
- na každé nezaopatrené dieťa pri úmrtí nášho zamestnanca **50 €**
- pozostalým pri úmrtí nášho zamestnanca,
ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz **3.320 €**
- zamestnancovi, ktorý je dlhodobo práceneschopný (viac ako 1 rok), odpracoval v UNM viac ako 10 rokov, nemal zápis z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny a zároveň je žiadateľom invalidného dôchodku **200 €**

Zamestnávateľ na základe požiadavky príslušnej kliniky alebo oddelenia zabezpečí autobus na pohreb v prípade úmrtia nášho súčasného alebo bývalého zamestnanca. Náklady na dopravu budú vo výške 50% hradené zo sociálneho fondu a zvyšnú časť vo výške 50% uhradia pomerne podľa ich počtu zamestnanci, ktorí sa zúčastnili pohrebu.

Článok 49

Rehabilitačné pobyty

Zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov v pracovnom pomere rehabilitačné pobyty v niektorom z kúpeľných zariadení. Poukazy budú hradené zo SF a cestovné si hradí každý zamestnanec sám. Pobyty sú pridelované podľa záujmu zamestnancov. V prípade väčšieho záujmu zo strany zamestnancov výberová komisia, v ktorej budú zástupcovia z každého úseku a odborovej organizácie, určí kritéria výberu. Rehabilitačné pobyty absolvujú zamestnanci na úkor dovolenky na zotavenie a zdaňované budú v zmysle platných predpisov. Upresnenie organizácie rehabilitačných pobytov vypracuje Odbor ľudských zdrojov po súhlase s odborovou organizáciou.

Výber kúpeľného zariadenia pre pobyty bude realizovaný v súlade so zákonom č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní. Jedným z členov komisie bude zástupca výboru ZO.

Časť VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 50

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov: č. 309/2007 Z.z., 140/2008 Z.z., 132/2010 Z.z., 136/2010 Z.z., 470/2011 Z.z. a 154/2013 Z.z. a zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 51

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- vykonávať opatrenia nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci riadne a včas tak, aby sa splnil ich účel a zabezpečovať, aby tieto opatrenia boli použiteľné a zamestnancovi prístupné v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len "BOZP"),
- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,

- vypracovať písomne dokument o vyhodnotení previerok BOZP a ochrany pred požiarmi a predložiť ho Odborovej organizácii pri UNM,
- odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia, a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonávať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie,
- písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania,
- určovať bezpečné pracovné postupy.

Článok 52

Zamestnávateľ vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

- a) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP zabezpečiť na plnenie úloh vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
- b) Zamestnávateľ je povinný sprístupniť na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.

Článok 53

Zamestnávateľ zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcov zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť, v zmysle § 20 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.

Článok 54

Pracovná zdravotná služba poskytuje zamestnávateľovi odborné poradenské služby v oblasti ochrany zdravia pri práci výkonom zdravotného dohľadu a spolupracuje pri zisťovaní nebezpečenstiev, hodnotí zdravotné riziká, ktoré ohrozujú zdravie zamestnancov pri práci.

Vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci. Úlohy pracovnej zdravotnej služby UNM vykonáva tím odborných zdravotníckych pracovníkov.

Článok 55

Na zabezpečenie ochrany života alebo zdravia je zamestnávateľ povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov.

Všeobecné zásady prevencie sú:

- a) vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika,
- b) posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov,
- c) vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku,

- d) uprednostňovanie kolektívnych opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami,
- e) nahrádzanie prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia, bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia,
- f) prispôsobovanie práce schopnostiam zamestnanca a technickému pokroku,
- g) bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky a viesť evidenciu o ich poskytnutí. Poskytovať zamestnancom pracovný odev a obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev a obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečovanie telesnej hygieny.

Článok 56

Úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií v súlade so zákonom č. 124/2006.

Článok 57

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca:

- a) s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
- b) s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením a ochranou pred nimi,
- c) so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca.

Obsah oboznámenia a pravidelnosť opakovaného oboznámenia musia byť prispôbované charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie BOZP neustanovujú kratší čas.

Článok 58

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov (§ 17 zákona č. 124/2006 a vyhláška č. 500/2006 Z. z. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze. Zamestnávateľ vykoná polročne rozbery PN a úrazovosti. O vývoji a prijatých opatreniach bude informovať odborovú organizáciu.

Článok 59

Odborová organizácia sa zaväzuje nahlásiť na SOZ ZaSS závažné pracovné úrazy a hromadné pracovné úrazy.

Článok 60

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ZP, ako aj podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Bude pritom dbať predovšetkým na včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 61

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP.

Článok 62

Odborová organizácia má podľa § 149 ZP právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa. Pri výkone kontroly sa zameria najmä na:

- stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- vybavovanie zamestnancov prostriedkami osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotí podmienky poskytovania OOPP,
- zúčastňuje sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
- dbá a požaduje včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
- požaduje od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov,
- zástupca Výboru ZO sa zúčastňuje na akciách poriadaných SOZ ZaSS.

Časť IX.

Zdravotná starostlivosť

Článok 63

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude trvalo vytvárať podmienky pre kvalitné poskytovanie zdravotníckej starostlivosti pre zamestnancov.

A/ Zamestnávateľ zabezpečí vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci prostredníctvom lekárov pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializovanom odbore pracovné lekárstvo na Klinike pracovného lekárstva a toxikológie, v spolupráci so zmluvnou lekárkou MUDr. A. Tomkovou.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú:

- **1 x za 2 roky** u zamestnancov, ak vykonávajú práce zaradené do 3. kategórie na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia,
- **1 x za 3 roky** pri prácach s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie, ktoré sú zaradené do 3. kategórie,
- **1 x za rok** u zamestnancov zaradených do 4. Kategórie.

Lekárske prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby u zamestnancov:

- a) pred nástupom do práce,
- b) v súvislosti s výkonom práce,

- c) pred zmenou pracovného zaradenia,
- d) pri skončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov,
- e) po skončení pracovného pomeru.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne – najmenej **1 x za rok**.

Potvrdenie o vykonaní prehliadky u týchto zamestnancov je podmienkou ďalšieho výkonu práce a prehliadka je povinná.

Pravidelným lekárskeym prehliadkam každých **5 rokov** a po dosiahnutí veku **65 rokov každé 2 roky** sú povinní podrobiť sa:

- a) vodiči, ktorí vedú motorové vozidlo skupiny C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D a DE,
- b) vodiči, ktorí vedú vozidlo s právom prednostnej jazdy.

Ostatní vodiči, ktorí dovŕšili vek 65 rokov, sú povinní podrobiť sa pravidelným lekárskeym prehliadkam každých **5 rokov** (§ 87 zákona č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Pravidelným psychologickým vyšetrením **každých 5 rokov** a po dosiahnutí veku **65 rokov každé 2 roky** sú povinní podrobiť sa:

- a) vodiči, ktorí vedú motorové vozidlo skupiny C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D a DE,
- b) vodiči, ktorí vedú vozidlo s právom prednostnej jazdy a motorové vozidlo využívané na prepravu nebezpečných vecí (§ 88 zákona č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

B/ Zamestnávateľ nebude od zamestnancov vyberať poplatok za služby súvisiace s poskytnutím ústavnej zdravotnej starostlivosti, ambulantnej zdravotnej starostlivosti a ústavnej pohotovostnej služby, tiež v prípade, ak budú zamestnanci hospitalizovaní ako sprievodcovia svojich detí, budú oslobodení od platenia poplatku za pobyt sprievodcu.

C/ Zamestnávateľ zabezpečí cestou PZS očkovanie proti hepatitíde B pre novoprijatých zamestnancov UNM, ktorí budú pracovať pri ošetrovaní chorých, odbere a spracovaní biologického materiálu, pomocných prácach a tých, ktorí neboli zaočkovaní podľa pokynov RÚVZ SR.

D/ Zamestnávateľ je povinný zamestnancom pracujúcim v noci zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

Článok 64

Bytová problematika

Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci svojich možností vytvoriť podmienky pre zabezpečenie ubytovania pre zamestnancov UNM na slobodárni na ul. Jesenského č. 25, ktorá slúži pre ubytovanie slobodných zamestnancov. Záujemcovia o ubytovanie z radov našich zamestnancov budú mať prednosť pred ostatnými záujemcami.

Poplatky za ubytovanie podľa aktuálneho cenníka UNM si hradia ubytovaní v plnej výške. O zmene poplatkov zamestnávateľ vopred informuje ZV i nájomníkov a predloží podrobnú kalkuláciu nájomného.

Časť X. Riešenie sporov a predchádzanie sporom

Článok 65

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

Individuálne nároky

- a) Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho.
- b) Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 30 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odborová organizácia a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 60 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
- c) V prípade neúspešného vyriešenia sporu na úrovni zamestnávateľa má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

Kolektívne spory

- a) Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzkov z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota.
- b) Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť XI. Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 66

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 67

Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne, najneskôr do konca januára nasledujúceho roku uskutočnia spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a prípravy na stanovenie rozpočtu Sociálneho fondu.

Článok 68

- a) Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach dohodou zmluvných strán vo forme dodatku.
- b) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

- c) Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
- d) Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Ďalšími právnymi predpismi sú najmä Ústava SR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších zmien a doplnkov a medzinárodné dokumenty, ktoré SR ratifikovala a stali sa tým súčasťou nášho vnútorného práva.
- e) Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako "Doplnok ku KZ na rokuzatvorenej dňa" a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 69

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jej text bol zverejnený na internetovej stránke zamestnávateľa.

Článok 70

- a) Záväzky tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odborová organizácia sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
- b) Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
- c) Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

Článok 71

Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

Článok 72

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv do 31.12.2014.

Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ .

Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva na rok 2010 v znení jej doplnkov.

Článok 73

Táto KZ je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach. Každá zo zmluvných strán obdrží po dve vyhotovenia.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, na znak čoho ju podpisujú.

V Martine dňa

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa
totožný s uvedením na 1. strane KZ
v.r.

.....
predseda základnej odborovej organizácie
totožný s uvedením na 1. strane KZ
v.r.

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve

Mzdový poriadok UNM

vydaný v súlade s § 119, ods. 2 Zákonníka práce po dohode s Odborovou organizáciou pri UNM

Článok I.

Všeobecné ustanovenie

1. Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda.
2. Pri odmeňovaní zamestnancov UNM sa postupuje v súlade so Zákonníkom práce, v zmysle príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov a týmto Mzdovým poriadkom s výnimkou odmeňovania štatutárneho orgánu UNM.
3. Odmeňovanie zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu bude individuálne dohodnuté v pracovnej zmluve medzi Ministerstvom zdravotníctva SR a štatutárnym orgánom UNM.
4. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia poskytované za vykonanú prácu. Ich zložky uvádza tento Mzdový poriadok v čl. IV.
5. Dohodnuté podmienky odmeňovania sa nevzťahujú:
 - a) na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis neustanovuje inak
 - b) na zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.
6. Pre účely dohodnutých podmienok odmeňovania sa rozumie:
 - a) pod pojmom „zamestnanec“ – osoba, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu, podľa jeho pokynov, za dohodnutú mzdu na základe pracovnej zmluvy
 - b) pod pojmom „vedúci zamestnanec“ – osoba poverená štatutárnym orgánom, ktorá je oprávnená určovať a ukladať podriadeným zamestnancom pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny

Článok II.

Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta

1. Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.
2. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Ku každému pracovnému miestu, okrem riaditeľa zdravotníckeho zariadenia, sa priradí príslušný stupeň náročnosti práce (ďalej len stupeň), v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest, uvedených v Katalógu vzorových pracovných činností UNM (ďalej len „katalóg“), ktorý tvorí prílohu č. 1.

3. Stupňom náročnosti práce prislúchajú triedy podľa nižšie uvedenej tabuľky

Stupeň náročnosti	Trieda	Funkcia
I.	1.	robotník, pomocný zdrav. personál
	2.	robotník, pomocný zdrav. personál, THP
II.	3.	robotník, pomocný zdrav. personál, THP
III.	4.	robotník, pomocný zdrav. personál, zdravotný personál, THP
	5.	robotník, pomocný zdrav. personál, zdravotný personál, THP
	6.	robotník, zdravotný personál, THP
IV.	7.	robotník, zdravotný personál, THP
	8.	zdravotný personál, THP
	9.	zdravotný personál, lekár absolvent, VŠ-nelekár, THP
V.	10.	zdravotný personál, lekár po zaradení do špecializácie, lekár po absolvovaní spoločného kmeňa, VŠ-nelekár, farmaceut, THP
VI.	11.	lekár so špecializáciou, VŠ-nelekár, farmaceut, THP
	12.	lekár so špecializáciou, VŠ-nelekár, farmaceut, THP
	13.	lekár so špecializáciami, lekár so špecializáciou a certifikátom v zmysle NV 296/2010 Z.z., VŠ-nelekár, farmaceut, THP
	14.	lekár so špecializáciami, lekár so špecializáciou a certifikátom v zmysle NV 296/2010 Z.z., VŠ-nelekár, farmaceut, THP

4. Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností je uvedená v charakteristikách stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v katalógu.
5. Zamestnávateľ zaraďuje zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti podľa druhu vykonávanej práce.
6. Ak pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej náplne v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ ho zaraďí do príslušného stupňa náročnosti porovnaním z najzhodnejším druhom práce a to až do doby zaradenia pracovnej činnosti do katalógu.

Článok III. Kvalifikačné predpoklady

1. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:
 - a) vzdelanie
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu
2. Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špeciálnych skúšok v zmysle platných predpisov a u zdravotníckych pracovníkov získanie špecializácie alebo certifikátu

v zmysle platných predpisov, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

3. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.
4. Kvalifikačné požiadavky a osobitné kvalifikačné predpoklady na výkon pracovných činností sú pre jednotlivé pracovné miesta zaradené do stupňov v súlade s Katalógom pracovných činností.
5. Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce.
6. Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útvare.
7. Zdravotnícki zamestnanci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi (napr. nariadením vlády SR č. 296/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej spôsobilosti).

Článok IV.

Mzda

1. Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia poskytované za vykonanú prácu. Ich zložky sú uvedené v bode 3 tohto článku.
Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť a ďalšie plnenia uvedené v § 118 ods. 2 ZP.
2. Zamestnancovi sa poskytuje mzda formou základného mesačného platu. K základnému platu sa zamestnancovi poskytujú príplatky alebo iné zložky mzdy podľa podmienok vykonávanej práce.
Zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.
3. Jednotlivé zložky mzdy tvoria:
 - a) základná mzda
 - b) príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností sestry alebo pôrodnej asistentky
 - c) príplatok za výkon certifikovaných pracovných činností sestry alebo pôrodnej asistentky
 - d) mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí
 - e) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
 - f) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu
 - g) mzda a náhrada mzdy za sviatok
 - h) mzda za prácu nadčas
 - i) mzda za pracovnú pohotovosť
4. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tomto mzdovom poriadku možno priznať:
 - j) osobné ohodnotenie
 - k) odmeny
5. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tomto poriadku okrem mzdy podľa odseku 3 a 4 patrí náhrada za pracovnú pohotovosť.

Článok V. Základná mzda

1. Základná zložka mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času.
2. Základná zložka mzdy lekárov a zubných lekárov uvedená v bode 1.2 prílohy č. 2 Mzdového poriadku je platná počas trvania platnosti a účinnosti § 80a a § 80b zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch alebo pokiaľ nedôjde k zmene citovaných ustanovení zákona, ktorými by sa menila minimálna výška základnej zložky mzdy a do zmeny takto upravenej výšky sa bude pri odmeňovaní postupovať v zmysle platných právnych predpisov.
3. Minimálna výška základnej mzdy je:
 - a) pre nezdravotníckych zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov s výnimkou lekár, zubný lekár, sestra, pôrodná asistentka upravená v prílohe č. 2 v bode 1.1.
 - b) v kategórii lekár, zubný lekár upravená v prílohe č. 2 v bode 1.2.
 - c) v kategórii sestra a pôrodná asistentka upravená v prílohe č. 2 v bode 1.3.
4. Zaradenie pracovného miesta do jedného zo stupňov sa vykoná porovnaním popisu pracovných činností dohodnutých v rámci druhu práce v pracovnej zmluve. Zaradenie do stupňa náročnosti pracovného miesta a výšku mzdy zamestnancovi navrhuje priamy nadriadený zamestnanec a schvaľuje príslušný námestník, resp. riaditeľ.
5. Zamestnancovi s mimoriadnymi odbornými schopnosťami a vynikajúcimi pracovnými výsledkami možno určiť mzdu aj nad základnú mzdu príslušného stupňa náročnosti práce.
6. Výška základnej mzdy sestier a pôrodných asistentiek sa stanovuje v závislosti od rokov odbornej ošetrovateľskej praxe alebo odbornej praxe pôrodnej asistencie v zmysle prílohy č. 2 bodu 1.3, s výnimkou vedúcej sestry/pôrodnej asistentky, u ktorých sa sadzby minimálnych mzdových nárokov zvyšujú koeficientom 1,15.
7. Sadzby minimálnych mzdových nárokov sestier a pôrodných asistentiek sa členia podľa dĺžky výkonu ošetrovateľskej praxe, pričom podľa § 2 ods. 14 zákona č. 576/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov sa za ošetrovateľskú prax považuje praktické uskutočňovanie činnosti sestry a činnosti pôrodnej asistentky pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti a pôrodnej asistencie a pri riadení a poskytovaní ambulantnej zdravotnej starostlivosti a ústavnej zdravotnej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu.
8. Pri zaraďovaní do platových stupňov sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ pri určovaní minimálneho mzdového nároku sestier a pôrodných asistentiek zohľadní aj dobu materskej dovolenky v jej skutočnom rozsahu.
9. Pod počtom rokov praxe sa rozumie odborná ošetrovateľská prax alebo odborná prax pôrodnej asistencie. Do odbornej praxe sa nezapočítavajú doby, kedy zamestnanec nevykonáva odbornú prax z nasledovných dôvodov:
 - pracovná neschopnosť v trvaní viac ako 5 mesiacov okrem pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania
 - rodičovská dovolenka
 - základná vojenská služba, príp. civilná služba
 - neplatené voľno viac ako 1 mesiac

Článok VI. Príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností sestry alebo pôrodnej asistentky

1. Sestre, ktorá samostatne vykonáva odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním ošetrovateľskej starostlivosti a ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v zmysle nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. a samostatne vykonáva špecializované pracovné činnosti podľa akreditovaného špecializačného študijného programu, patrí **príplatok vo výške 66,- € mesačne**.

2. Pôrodnej asistentke, ktorá samostatne vykonáva odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním pôrodnej asistencie vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu a ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v zmysle nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. a samostatne vykonáva špecializované pracovné činnosti v pôrodnej asistencii vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu, patrí **príplatok vo výške 66,- € mesačne**.
3. Príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností patrí zamestnancovi vždy od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec predložil zamestnávateľovi získaný diplom o špecializácii.

Článok VII.

Príplatok za výkon certifikovaných pracovných činností sestry alebo pôrodnej asistentky

1. Sestre, ktorá samostatne vykonáva odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním ošetrovateľskej starostlivosti a ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon certifikovaných pracovných činností v zmysle nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. a samostatne vykonáva certifikované pracovné činnosti podľa akreditovaného certifikačného študijného programu, patrí **príplatok vo výške 33,- € mesačne**.
2. Pôrodnej asistentke, ktorá samostatne vykonáva odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním pôrodnej asistencie vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu a ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon certifikovaných pracovných činností v zmysle nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. a samostatne vykonáva certifikované pracovné činnosti pôrodnej asistencie vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu, patrí **príplatok vo výške 33,- € mesačne**.
3. Ak sestra alebo pôrodná asistentka vykonáva činnosti, na základe ktorých jej patrí príplatok podľa článku VI. a súčasne podľa odseku 1 a 2 tohto článku, patrí jej príplatok len podľa článku VI.
4. Príplatok za výkon certifikovaných pracovných činností patrí zamestnancovi vždy od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec predložil zamestnávateľovi získaný certifikát.

Článok VIII.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia:
 - a) chemické faktory,
 - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
 - c) biologické faktory,
 - d) prach,
 - e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie)ak tieto pracovné činnosti Regionálny úrad verejného zdravotníctva ako orgán na ochranu zdravia zaradí do 3. alebo 4. kategórie, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Riziko prekročenia týchto najvyšších prípustných hodnôt posúdi na základe žiadosti zamestnávateľa príslušný orgán na ochranu zdravia.
3. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce v zmysle § 124 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 20 % minimálnej mzdy podľa § 120 ZP.

Článok IX.

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 55 % minimálnej mzdy podľa § 120 ZP (minimálneho mzdového nároku v zmysle ZP za 1 hodinu pre 1. stupeň náročnosti)
2. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase od 22.00 hod. do 6.00 hod.

Článok X.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za každú hodinu práce v sobotu a v nedeľu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % minimálnej mzdy podľa § 120 ZP.

Článok XI.

Mzda a mzdové zvýhodnenie za sviatok

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 tohto článku.
4. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
5. Mzda podľa odseku 4 prvej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúci, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok XII.

Mzda za prácu nadčas

1. Práca nadčas je každá práca vykonávaná zamestnancom na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 35 % jeho priemerného zárobku.
Za prácu nadčas v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.
3. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna, v takom prípade mu patrí aj mzdové zvýhodnenie. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 2.

Článok XIII. Mzda za pracovnú pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.
Čas počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je **neaktívna časť pracovnej pohotovosti**, ktorá sa považuje za pracovný čas.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške 100 % minimálneho mzdového nároku pre jeho priznanú triedu podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce, príloha č. 2 bod 1.1.
3. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku pre jeho priznanú triedu podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce, príloha č. 2 bod 1.1.
4. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je **aktívna časť pracovnej pohotovosti**, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
6. 6.1) Lekárovi, ktorý si po ukončení ÚPS bude čerpať náhradné voľno v súvislosti s výkonom ÚPS a to v rozsahu zmeny **bezprostredne** nasledujúcej po výkone ÚPS, bude vyplatená **finančná kompenzácia za čerpanie náhradného voľna**.

Finančná kompenzácia za čerpanie náhradného voľna je nasledovná:

vyťaženosť	finančná kompenzácia	
	ÚPS trvajúca 15,5 hodín	ÚPS trvajúca 24 hodín
20%	20 €	20 €
30%	20 €	20 €
45%	20 €	20 €
60%	30 €	20 €

Táto suma bude krátená u zamestnancov s kratším pracovným úväzkom ako 1,00 a to pomerne podľa rozsahu pracovného úväzku.

6.2) Sestre/rádiologickému asistentovi/laborantovi, ktorí si po ukončení ÚPS budú čerpať náhradné voľno v súvislosti s výkonom ÚPS a to v rozsahu zmeny **bezprostredne** nasledujúcej po výkone ÚPS, bude vyplatená **finančná kompenzácia za čerpanie náhradného voľna vo výške 10,- €**.

6.3) Sanitárovi, ktorý si po ukončení ÚPS bude čerpať náhradné voľno v súvislosti s výkonom ÚPS a to v rozsahu zmeny **bezprostredne** nasledujúcej po výkone ÚPS, bude vyplatená **finančná kompenzácia za čerpanie náhradného voľna vo výške 5,- €**.

6.4) Lekárovi slúžiacemu na Oddelení urgentného príjmu, ktorý po ukončení ÚPS bude čerpať náhradné voľno v súvislosti s výkonom ÚPS a to v rozsahu zmeny **bezprostredne** nasledujúcej po výkone ÚPS, bude UPS zaplatené v plnom rozsahu bez finančnej kompenzácie uvedenej v bode 6.1.

Článok XIV. Osobné ohodnotenie

1. Osobné ohodnotenie je nenároková zložka mzdy, ktorá môže byť vyplácaná zamestnancovi, pokiaľ to dovoľia hospodárske výsledky organizácie.
2. Zamestnávateľ môže priznať osobné ohodnotenie zamestnancom:
 - a) podľa množstva a kvality vykonanej práce
 - b) pri zohľadnení výšky rizika a stupňa zodpovednosti, psychickej a fyzickej záťaže vykonávanej práce
 - c) podľa hospodárskych výsledkov pracoviska
3. Osobné ohodnotenie priznáva zamestnancovi jeho priamy nadriadený vedúci v zmysle organizačnej štruktúry UNM na základe kritérií uvedených v bode 1 a 2 tohto článku. Osobné ohodnotenie možno priznať spravidla po skončení skúšobnej doby.
4. Osobné ohodnotenie zamestnanca môže byť odňaté alebo krátené v rozsahu podľa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny aj v prípade porušenia pracovnej disciplíny. O odňatí alebo krátení osobného ohodnotenia a dĺžke doby takéhoto odňatia alebo krátenia rozhodne riaditeľ na návrh príslušného vedúceho zamestnanca riaditeľa UNM.

Článok XV. Mimoriadne odmeny

1. Za splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorázovo, splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie alebo za dlhodobu vykonávanú prácu, alebo za mimoriadny prístup k riešeniu krátkodobých a operatívnych úloh je možné priznať mimoriadnu odmenu.
2. Výplata mimoriadnej odmeny za splnenie pracovných úloh sa realizuje až po vykonaní stanovených úloh.
3. Návrh na odmenu zamestnanca predkladá jeho priamy nadriadený námestníkovi príslušného úseku s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny. Po súhlase námestníka s vyplatením mimoriadnej odmeny je tento návrh na odmenu postúpený na schválenie riaditeľovi.
4. Návrh na odmenu vedúcich zamestnancov predkladá námestník príslušného úseku riaditeľovi s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.

Článok XVI. Priemerný zárobok

1. Pri zisťovaní priemerného zárobku sa postupuje podľa § 134 Zákonníka práce.
2. Ak zamestnanec neodpracoval v rozhodujúcom období aspoň 22 dní alebo 170 pracovných hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Článok XVII. Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v peniazoch v spoločnej európskej mene, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne a to posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak výplatný termín pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je mzda splatná posledný pracovný deň pred týmto termínom.
3. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej

žiadosti zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca v inom termíne, na ktorom sa s ním dohodne. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje námestník ETÚ a vedúca OLŽ.

4. Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
5. Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
6. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.

Článok XVIII. Záverečné ustanovenia

1. Tento Mzdový poriadok nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami, jeho účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia Kolektívnej zmluvy a Mzdového poriadku ako prílohy č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv.

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa
totožný s uvedením na 1. strane KZ
v.r.

.....
predseda základnej odborovej organizácie
totožný s uvedením na 1. strane KZ
v.r.

Príloha č. 1 k Mzdovému poriadku

Stupne náročnosti práce

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou, výkon jednoduchých remeselných prác, výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve, výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend, samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác, riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,
- d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou, poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí, riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
- e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou, komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému, výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí, riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
- f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami, výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí, riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

Príloha č. 2 k Mzdovému poriadku

1.1 Minimálna základná zložka mzdy pre nezdravotníckych zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov s výnimkou lekár, zubný lekár, sestra, pôrodná asistentka platné od 1.1.2013

stupeň náročnosti	trieda	minimálny mzdový nárok (euro mesačne)
I. 1x	1.	337,70
	2.	337,70
II. 1,2x	3.	405,20
III. 1,4x	4.	472,80
	5.	472,80
	6.	472,80
IV. 1,6x	7.	540,30
	8.	540,30
	9.	540,30
V. 1,8x	10.	607,90
VI. 2x	11.	675,40
	12.	675,40
	13.	675,40
	14.	675,40

Podľa úväzku je minimálna hodinová mzda nasledovná:

týždenný úväzok	minimálna hodinová mzda
40 hod. týždeň	1,941
38,75 hod. týždeň	2,010
37,5 hod. týždeň	2,072
33,5 hod. týždeň	2,313

1.2 Minimálna základná zložka mzdy v kategórii lekár, zubný lekár platná od 1.01.2013

stupeň náročnosti	trieda	minimálny mzdový nárok (euro mesačne)
IV.	9.	943,20
V.	10.	943,20
VI.	11.	1.493,40
	12.	1.493,40
	13.	1.538,00
	14.	1.538,00

platná od 1.01.2014

stupeň náročnosti	trieda	minimálny mzdový nárok (euro mesačne)
IV.	9.	1.006,25
V.	10.	1.006,25
VI.	11.	1.690,50
	12.	1.690,50
	13.	1.690,50
	14.	1.690,50

1.3 Sadzby minimálnych mzdových nárokov sestier a pôrodných asistentiek

stupeň	Počet rokov praxe	Minimálny mzdový nárok (euro mesačne)
1	0	640,00
2	od 3	666,20
3	od 6	692,20
4	od 9	718,40
5	od 12	744,50
6	od 15	770,70
7	od 18	796,80
8	od 21	822,90
9	od 24	849,00
10	od 27	875,30
11	od 30	901,40
12	od 33	928,00