

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2014

SCHVALOVACÍ LIST

Vypracoval:

Priezvisko a meno	Dátum	Podpis
Mgr. Andrea Kisá referent mzdovej účtárne	30.12.2013	

Kontroloval:

Priezvisko a meno	Dátum	Podpis
Ing. Tibor Lovecký námetník Ekonomicko - prevádzkový	30.12.2013	

Schvaľuje

Priezvisko a meno	Dátum	Podpis
Ing. Erika Chudá riadiel' nemocnice	30.12.2013	

OBOZNAMOVACÍ LIST

Z á z n a m					
meno	dátum	podpis	meno	dátum	podpis

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2014	ID: O004, Verzia: 1 Účinnosť od: 01.01.2014 Plánovaná revízia: 01/2015 Výtlačok: 1, Strana : 3/18
---	--------------------------------------	--

Obsah:

Časť I. Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1	4
Článok 2	4
Časť II. Vzájomné vzťahy	4
Článok 1	4
Článok 2	5
Časť III. Zamestnanosť a pracovné podmienky	6
Článok 1 : Pracovný pomer	6
Článok 2 : Odchodné odstupné	8
Článok 3 : Vzdelávanie zamestnancov	9
Článok 4 : Pracovná pohotovosť	9
Článok 5 : Pracovný čas a dovolenka	10
Článok 6 : Výkon inej zárobkovej činnosti	10
Článok 7 : Pracovný pomer - dohody	11
Časť IV. Odmeňovanie zamestnancov	11
Článok 1 : Spôsoby odmeňovania	11
Článok 2 : Zmluvná mzda	11
Článok 3 : Základná mzda	12
Článok 4 : Pohyblivé zložky mzdy	12
Článok 5 : Mzda pri výkone inej práce	14
Článok 6 : Splatnosť mzdy	14
Článok 7 : Výplaty mzdy	15
Článok 8 : Zrážky zo mzdy	15
Článok 9 : Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely	15
Článok 10 : Kolektívne vyjednávanie	16
Časť V. Sociálna oblasť	16
Článok 1	16
Článok 2	16
Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia	17
Článok 1	17
Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia	17
Článok 1	17

ZOZNAM PRÍLOH

1/Príloha č.1

Stupne náročnosti práce pre zamestnancov útvaru zdravotnej starostlivosti

1/Príloha č.1A

Odmeňovanie pre kategóriu zamestnanca lekár

2/Príloha č.2

Stupne náročnosti práce pre zamestnancov ostatných útvarov (ÚR, ÚPT a ÚE)

3/Príloha č.3

Rozpočet Sociálneho fondu na rok 2014

4/Príloha č.4

Zásady čerpania prostriedkov sociálneho fondu v roku 2014

5/Príloha č.5

Zoznam rizikových prác

6/Príloha č.6

Zásady vzdelávania zamestnancov ŠN sv. Svorada Zobor n.o.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv.Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1/ Kolektívnu zmluvu uzatvárajú:

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., ďalej len zamestnávateľ, zastúpený riaditeľkou Ing. Erikou Chudou

a odborová organizácia

ZOO ZaSS prevádzka Nitra, zastúpená Vladimírom Biharim.

2/ Kolektívna zmluva vychádza z platných predpisov a dohodnutých požiadaviek zamestnancov. Obsahuje individuálne nároky zamestnancov a je záväzná pre zúčastnené strany.

3/ Odborová organizácia uzatvára túto zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Ustanovenia tejto zmluvy sú preto záväzné pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov.

4/ K dosiahnutiu záujmov zamestnancov ako aj záujmov zamestnávateľa, budú obe strany využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

1/ Diskriminácia a mobbing (šikanovanie, psychický teror na pracovisku) zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia je neprípustná.

2/ Distribúciu platnej kolektívnej zmluvy zamestnávateľ zabezpečí všetkým oddeleniam prostredníctvom intranetu.

3/ Odborová organizácia oboznámi všetkých zamestnancov s obsahom Kolektívnej zmluvy do 15 dní odo dňa jej uzavretia.

Časť II. Vzájomné vzťahy

Článok 1

1/ Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako oprávneného predstaviteľa zamestnancov pre kolektívne vyjednanie. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s právnymi predpismi.

2/ Zo strany zamestnávateľa nebudú diskriminovaní odboroví funkcionári za ich námety a kritické pripomienky.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv.Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovoľené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii pre organizačnú, kultúrnu, vzdelávaciu a športovú činnosť technickú pomoc. Ďalej sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii bezplatne používanie telefónu a telefaxu, ako aj priestory pre schôdzkovú činnosť.

4/ Odborová organizácia sa zaväzuje používať telefón, telefax a priestory výlučne na schôdzkovú činnosť, čo na požiadanie zamestnávateľa preukáže.

5/ Zamestnávateľ umožní členom odborovej organizácie účasť na schôdzach, funkcionárom odborovej organizácie účasť na odborových podujatiach v nevyhnutnom rozsahu a poskytne im k tomu pracovné voľno v zmysle § 136 a 137 ZP s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno s náhradou platu, na výkon administratívnych a technických prác, spojených s odborárskou činnosťou, pokiaľ tieto činnosti nie je možné vykonávať po pracovnom čase.

6/ Zamestnávateľ umožní po vzájomnej dohode zástupcom odborovej organizácie kontrolu plnenia všetkých spoločne dohodnutých dokumentov.

Článok 2

1/ Zamestnávateľ uznáva odborovej organizácii právo **spolurozhodovania**:

- a) predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia (§ 39 ZP),
- b) pracovný pomer na dobu určitú (§ 48 ZP),
- c) pri vydávaní a zmenách pracovného poriadku (§ 84 ZP),
- d) o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ZP),
- e) o zavedení pružného pracovného času (§ 88 ZP),
- f) pri určovaní začiatku a konca pracovného času, prestávok v práci, nepretržitého odpočinku (§ 90, 91, 93 ZP),
- g) o práci nadčas (§ 97 ZP),
- h) o určení plánu dovolení (§ 111 ZP),
- i) o výplatných termínoch mzdy a priemernom zárobku (§ 130, 134 ZP),
- j) o prekážkach v práci (§ 144 ZP),
- k) o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok, o podmienkach zamestnávania pri uzatváraní KZ (§ 231 ZP),
- l) o použití prostriedkov SF (§ 231 ZP poskytnutie sociálnej výpomoci),
- m) predchádzajúci súhlas s výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru členovi odborového orgánu (§ 240 ZP).

2/ Zamestnávateľ s odborovou organizáciou **prerokuje**:

- a) o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 86 ZP),
- b) úpravu pracovného času (zavedenie pružného pracovného času § 88 ZP),
- c) organizáciu práce v noci (§ 98 ZP),
- d) podmienky stravovania zamestnancov (§ 152 ZP),
- e) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§153 ZP),
- f) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ZP),
- g) zásadné otázky sociálnej politiky; opatrenia na zlepšenie hygieny práce a pracovného prostredia (§ 237 ZP),
- h) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237),
- i) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ZP),
- j) zamestnávateľ bude pozývať zástupcov výboru OZ na gremiálnu poradu a zasadnutie komisií, v ktorých sa budú riešiť záležitosti dotýkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.

3/ Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu **informovať** :

- a) o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase (Čl. 4 ZP),
- b) o nových pracovných pomeroch (§ 47 ZP),
- c) o voľných pracovných miestach s pracovným pomerom na dobu určitú (§ 48 ZP),
- d) o voľných pracovných miestach a miestach s kratším pracovným úväzkom (§49 ZP),
- e) o zásadných otázkach podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny práce pracovného prostredia (238 ZP),
- f) o rozhodnutiach, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§238 ZP),
- g) o organizačných zmenách, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 238 ZP),
- h) o opatreniach na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov a § 238 ZP).

4/ Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 ZP).

5/ Odborová organizácia v zmysle § 239 ZP **kontroluje** dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; sú oprávnení najmä

- a) vstupovať na pracoviská v dohodnutom čase,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

6/ Pre vyššie uvedené účely sa zamestnávateľ zaväzuje odborovú organizáciu umožniť prístup ku všetkým všeobecne záväzným predpisom, ktoré vo svojej práci uplatňuje pre všetkých zamestnancov.

7/ Funkcionári odborovej organizácie sú povinní zachovávať tajomstvo o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením takého tajomstva mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá i po dobu 1 roka po skončení výkonu funkcie, pokiaľ zvláštny predpis nestanoví inak.

Časť III. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 1

Pracovný pomer

Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje zákon o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonník práce a Pracovný poriadok.

1/ Skúšobná doba (§ 45 ZP)

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

2/ Pracovný pomer na určitú dobu (§48 ZP)

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

3/ Výpovedná doba (§62 ZP)

Výpovedná doba podľa § 62 ods.2 je najmenej **jeden mesiac**, ak tento zákon neustanovuje inak.

3.1 Výpoveď daná zamestnávateľom

a) 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

- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

b) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3.1 a), je najmenej **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

3.2 Výpoveď daná zamestnancom

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej **dva mesiace**.

3.3 Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

4/ Výpoveď daná zamestnávateľom (§ 63 ZP)

- **Zamestnávateľ** môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak
 - a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť
 - 1.zrušuje alebo
 - 2.premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
 - b) zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

5/ Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)

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 2

Odstupné a odchodné

1/ Odstupné (§76 ZP)

Zrušený je súbeh výpovednej doby a odstupného (§ 76 ods. 1 a 2).

1.1 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **v ý p o v e d' o u** 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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.

1.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **d o h o d o u** 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, odstupné najmenej v sume

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

1.3 Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **patrí** odstupné podľa § 76 ods. 1 a ods. 2 ZP **nad ustanovený rozsah vo výške jedného priemerného mesačného zárobku** (podľa platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa).

1.4 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 najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy (podľa § 76 ods. 3).

1.5 Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k zamestnávateľovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť (podľa § 76 ods. 4).

2/ Odchodné (§76a ZP)

2.1 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 priemerného mesačného zárobku, **ak p o ž i a d a** o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho 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.

2.3 Zamestnávateľ poskytne uvedenému zamestnancovi odchodné **nad ustanovený rozsah** podľa § 76a ods. 1 a ods. 2 ZP vo výške

- a) **jedného** jeho priemerného mesačného zárobku (podľa platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa), ak pracovný pomer zamestnanca trval bez prerušenia kratšie ako 20 rokov
- b) **dvoch** jeho priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval bez prerušenia najmenej 20 rokov

2.4 Zamestnávateľ **nie je povinný** poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 (Okamžité skončenie pracovného pomeru).

2.5 Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 3

Vzdelávanie zamestnancov

1/ Vzdelávanie zamestnancov bude zamestnávateľ zabezpečovať formou prehlbovania ich kvalifikácie alebo jej zvyšovaním v zmysle § 140, § 153 až § 155 ZP a Zákona č. 743/2004 Z.z. SR v znení ďalších predpisov o ďalšom vzdelávaní pracovníkov v zdravotníctve.

2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať zamestnancom získanie kvalifikácie zaškolením, rekvalifikáciou a prehĺbením kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve jej udržiavaním, obnovovaním a rozšírením, podľa schválenej koncepcie.

3/ Zamestnávateľ bude v oblasti vzdelávania postupovať v zmysle „**Zásad vzdelávania zamestnancov ŠN sv. Svorada Zobor, n.o.**“, ktoré tvorí prílohu č. 6 tejto zmluvy.

4/ Ak chce štúdiom zamestnanec získať alebo si zvýšiť kvalifikáciu z vlastnej iniciatívy, posúdi zamestnávateľ prínos získania kvalifikácie pre vlastnú potrebu. Zamestnávateľ bude vychádzať zo zásady zmluvnosti, ktorá je podmienená potrebou zamestnávateľa.

Článok 4

Pracovná pohotovosť

1/ 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** (96 ZP).

2/ Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti **vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas**.

3/ Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 5

Pracovný čas a dovolenka

1/ Pracovný čas

1/ V zmysle § 85 ods. 5) Zákonníka práce je **ustanovený** týždenný pracovný čas zamestnanca:

- 1.1 **37, 50 hodiny**,
- 1.2 **36,25 hodiny** – ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke,
- 1.3 **35 hodín** - pracujúceho vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke,
- 1.4 **31,40 hodiny** - pracujúceho s chemickými karcinogénmi,
- 1.5 **31,40 hodiny** - ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia.

2/ Individuálne dohodou na základe dodatku k pracovnej zmluve zamestnanca:

- 2.1 **40 hodín pri úväzku 0,9375**,
- 2.2 **38 a 3/4 hodiny pri úväzku 0,9375** – ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke,
- 2.3 **37 a 1/2 hod. pri úväzku 0,9375** - pracujúceho vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke,
- 2.4 **33,50 hodiny** - pracujúceho s chemickými karcinogénmi,
- 2.5 **33,50 hodiny** - ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia.

2/ Dovolenka

2.1 V zmysle § 106 Zákonníka práce majú nárok na **dodatkovú** dovolenku v dĺžke jedného týždňa zamestnanci, ktorí vykonávajú práce s ťažkým zdravotným škodlivým pracovným prostredím.

2.2 Výmera dovolenky ostatných zamestnancov sa **zvyšuje** o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 Zákonníka práce.

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

Článok 6

Výkon inej zárobkovej činnosti

1/Výkon inej zárobkovej činnosti (§ 83ZP)

1.1 Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil (nevzťahuje sa na zamestnanca, ktorý je u zamestnávateľa na dohodu).

1.2 Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1.1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

1.3 Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1.1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

Článok 7

Pracovný pomer – dohody

1/ Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 a 224)

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.

2/ Na základe uzatvorených dohôd je zamestnávateľ povinný (§ 224)

viest' evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

Časť IV. Odmeňovanie zamestnancov

Článok 1

Spôsoby odmeňovania

1/ Zamestnávateľ dojednal podmienky odmeňovania prostredníctvom kolektívneho vyjednávania.

2/ V zmysle ustanovení § 118, 119, § 121 až § 125 Zákonníka práce zamestnávateľ bude používať spôsoby odmeňovania formou:

- a/ zmluvnej mzdy
- b/ základnej mzdy
- c/ pohyblivej zložky mzdy.

Článok 2

Zmluvná mzda

1/ Uplatní sa u štatutárneho predstaviteľa – riaditeľa.

2/ U ďalších funkcií môže byť uplatnená zmluvná mzda u zamestnancov, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

Článok 3

Základná mzda

1/ Zamestnávateľ uplatní pri odmeňovaní zamestnancov mzdový systém vypracovaný na základe priradenia stupňa náročnosti každému pracovnému miestu podľa:

1.1 **Prílohy č.1** pre zamestnancov útvaru zdravotnej starostlivosti a podľa legislatívnych zmien pre kategóriu zamestnancov lekárov :

- Príloha č. 1A odmeňovanie pre kategóriu zamestnancov – lekárov.

1.2 **Prílohy č.2** pre zamestnancov ostatných útvarov (ÚR, ÚPT, ÚE) a následnému stanoveniu mzdy v rámci príslušného stupňa.

2/ Pod kvalifikáciou rozumie zamestnávateľ odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností v zmysle zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách a zákona SR 293/ 2007 Z.z. o uznaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Nariadenia vlády SR č. 742/2004 Zb. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, Nariadenia vlády SR č. 324/2006 Zb. o odbornej spôsobilosti pracovníkov v zdravotníctve a zákona 590/2006 Z.z. SR, ktorým sa mení a dopĺňa Nariadenie vlády SR č. 742/2004 Zb., a Nariadenia vlády SR č. 322/2006 Zb. o spôsobe ďalšieho vzdelávania pracovníkov v zdravotníctve.

Článok 4

Pohyblivé zložky mzdy

A. Príplatky, náhrady

Príplatky ku mzde zohľadňujú podmienky výkonu práce. Zamestnávateľ ich bude poskytovať v zmysle § 121 až 124 Zákonníka práce.

1/ Mzda za prácu nadčas (§97, 121 ZP)

1.1 Za prácu **nadčas** patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie:

- a) **25 % jeho priemerného zárobku,**
- b) **35 % jeho priemerného zárobku zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce,**
- c) **37,5 % jeho priemerného zárobku lekárovi v sobotu, v nedeľu a vo sviatok.**

1.2 Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1.1 nepatrí.

1.3 Náhradné voľno zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

1.4 Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná dohodnutá práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv.Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

2/ Mzda za prácu vo sviatok (§ 122 ZP)

2.1 Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie **50 % jeho priemerného zárobku**.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 Mzda za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

2.5 S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade nepatria.

3/ Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 ZP)

3.1 Zamestnancovi patrí za nočnú prácu (§98 ZP) t.j. v čase od 22, 00 hod. do 6,00 hod. popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške **20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu**.

4/ Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§124 ZP)

4.1 Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach a fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie a ionizujúce žiarenie), ak sú zaradené Úradom verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

4.2 Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia vo výške **20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu a v zmysle osobitného postupu**.

Pracoviská a pracovné činnosti so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným prostredím na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva sú uvedené v Prílohe č. 5.

5/ Príplatok za zmenu

5.1 Zamestnancovi zaradenému do nepretržitej prevádzky patrí príplatok vo výške **8,30 € mesačne**.

6/ Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

6.1 Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu vo výške **4,00 €** patrí všetkým zamestnancom ŠN, mimo lekárov (viď. ods.1/ Mzda za prácu nadčas,1/1c), ktorí sú zaradení do pracovnej zmeny v sobotu, alebo v nedeľu.

7/ Náhrada a mzda za pracovnú pohotovosť (§96 ZP)

7.1 Za každú hodinu **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska** patrí zamestnancovi (mimo pracovnej kategórie lekár) náhrada vo výške **25 % hodinového zárobku určeného zo základnej mzdy** zamestnanca.

7.2 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi v pracovnej kategórii lekár náhrada vo výške **1,20 € za hodinu**.

7.3 Za každú hodinu **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku** patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti **základnej zložky mzdy** zamestnanca.

8/ Náhrada za stratu času (§ 96b ZP)

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny v rámci projektu zavádzania systému DRG v zdravotníctve, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi za tento čas čerpanie náhradného voľna.

B. Motivačná zložka mzdy

1/ Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch poskytnúť zamestnancovi odmenu:

- a) za činnosť presahujúcu rámec dohodnutého druhu práce alebo za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy,
- b) pri dosiahnutí 50 rokov veku, do výšky minimálnej mzdy,
- c) za pomoc pri mimoriadnej prírodnej alebo živeľnej udalosti, pri odstraňovaní ich následkov, pri záchrane zdravia alebo majetku,
- d) za aktívnu a preukázateľnú účasť na zvýšení výnosov alebo znížení nákladov zamestnávateľa.

2/ Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi písomne predloží príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 5

Mzda pri výkone inej práce (§125 ZP)

1/ Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne nižšiu mzdu, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosiahol pred preradením.

Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

2/ Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

3/ Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

4/ Orgán verejného zdravotníctva náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženému karanténnemu opatreniu prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

Článok 6

Splatnosť mzdy (§ 129 ZP)

1/ Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

2/ Pri skončení zamestnania bude vyplatená mzda v deň skončenia, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Článok 7

Výplata mzdy (§ 130 ZP)

1/ Mzda sa bude zamestnancom vyplácať formou bezhotovostného styku zasielaním na účet v peňažnom ústave. Konkrétny peňažný ústav a číslo účtu oznámi zamestnanec najneskôr do 5 dní od podpisu pracovnej zmluvy. Zamestnanec je povinný nahlásiť každú zmenu účtu okamžite.

2/ Zamestnávateľ nebude medzi výplatnými termínmi poskytovať preddavok na mzdu. Na základe žiadosti zamestnanca môže zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch poskytnúť preddavok na mzdu.

Článok 8

Zrážky zo mzdy (§ 131 ZP)

1/ Zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky zo mzdy ustanovené § 131 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.

2/ Ďalšie zrážky zo mzdy môže zamestnávateľ vykonať na základe písomnej dohody so zamestnancom za úhradu.

Článok 9

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (§ 134, 135 ZP)

1/ Priemerný zárobok zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období.

2/ Rozhodujúcim obdobím je predchádzajúci štvrtrok.

3/ Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný mesačný zárobok sa zisťuje tak, že sa priemerný hodinový zárobok vynásobí počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

4/ Priemerný hodinový zárobok sa zistí vydelením hrubej mzdy zúčtovanej v rozhodujúcom období počtom odpracovaných hodín v rozhodujúcom období.

5/ Hrubá mzda na účely výpočtu priemerného hodinového zárobku (napr. náhrady mzdy za dovolenku) je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Nezahŕňajú sa do nej peňažné plnenia, ktoré **nie sú mzdou** (náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokovaných cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 ZP a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa ZP, osobitných predpisov, KZ alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy) a odmeny za klinické štúdie.

6/ **Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely**(§ 134 ods.1 ZP)

zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

7/ Priemerný počet hodín je pri:

40,00 hod./týždeň	174,00 hod./mesiac,
38,75 hod./týždeň	168,60 hod./mesiac,
37,50 hod./týždeň	163,10 hod./mesiac,
36,25 hod./týždeň	157,70 hod./mesiac,
35,00 hod./týždeň	152,30 hod./mesiac,
33,50 hod./týždeň	145,70 hod./mesiac,
31,40 hod./týždeň	136,60 hod./mesiac.

Článok 10

Kolektívne vyjednávanie

1/ Zamestnávateľ uplatní dojednané ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

**Časť V.
Sociálna oblasť**

Článok1

1/ Zamestnávateľ bude pri tvorbe a čerpaní Sociálneho fondu postupovať v zmysle zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Zásad čerpania Sociálneho fondu ŠN sv. Svorada Zobor n.o, ktorý tvorí **Prílohu č. 4**.

2/ Zamestnávateľ tvorí fond ako **úhrn**:

- povinného prídeltu vo výške **1,0 %** zo základu uvedeného v § 4, ods. 1 (súhrn hrubých miezd vyplatených v bežnom roku)
- prídeltu vo výške sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7, ods. 3, písm. a/, **najviac však vo výške 0,5 %** zo základu ustanoveného v § 4, ods. 1. zákona č. 152/94 a jeho dodatkov.

3/ Zamestnávateľ po dohode s odborovými organizáciami použije Sociálny fond podľa rozpočtu, ktorý je **Prílohou č. 3** tejto zmluvy.

Článok 2

1/ Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na stravovanie v súlade s § 152 ZP.

2/ Zamestnávateľ poskytne na jedno hlavné jedlo aj príspevok zúčtovaný do nákladov.

3/ Zamestnancom ktorí, spĺňajú podmienky, poskytne zamestnávateľ príspevok na dopravu do zamestnania podľa kritérií uvedených v Zásadách čerpania Sociálneho fondu.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv.Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

4/ Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnanca zaradeného do 3. alebo 4. kategórie rizika.

Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia

Článok 1

1/ Zamestnávateľ zhodnotí v spolupráci s odborovými organizáciami minimálne:

- a) raz za rok rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti vrátane návrhov na opatrenia a podmienky práce v súlade so zákonnými ustanoveniami po uskutočnení previerok bezpečnosti ochrane zdravia pri práci,
- b) raz za rok rozsah a podmienky poskytovania ochranných pracovných prostriedkov a pracovných odevov.

2/ Pri prideľovaní ochranných pracovných prostriedkov a odevov bude zamestnávateľ postupovať v zmysle zákona č. 395/2006 Z.z. a Smernice pre poskytovanie pracovných pomôcok a osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné odevy a obuv nad rozsah ustanovený v „Zozname pracovných zaradení“, iba v prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v priebehu roka.

3/ V záujme zlepšenia pracovných podmienok žien (znižovanie nadmernej záťaže pri práci s imobilnými pacientmi, manipulácie s materiálom), zamestnávateľ bude podľa možností do profesie sanitár prijímať prednostne mužov.

Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 1

1/ Zmenu a doplnenie tejto Kolektívnej zmluvy môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán.

2/ Kolektívne vyjednávanie sa začne vždy pri zmene právnych predpisov dotýkajúcich sa dohodnutých záväzkov.

3/ Ak zamestnávateľ nesplní, alebo poruší ustanovenia kolektívnej zmluvy predovšetkým v oblasti: odmeňovania, pracovného času, nadčasovej práce, dovolenky, pracovných, sociálnych, podmienok bezpečnosti práce, výpovede danej zamestnancovi alebo rozporov v súvislosti s činnosťou odborových funkcionárov bude odborová organizácia postupovať nasledovne:

- požiada zamestnávateľa o nápravu, ak sa nedosiahne náprava,
- upozorní správnu radu na nedostatky, ak sa nedosiahne náprava,
- požiada MPSVaR SR o určenie sprostredkovateľa, ak sa nedosiahne náprava,
- upozorní príslušný orgán práce na porušovanie predpisov.

4/ Sťažnosti zamestnancov bude zamestnávateľ riešiť v súlade so zákonom č. 152/98 Z.z. v znení neskorších predpisov.

5/ Podľa tejto Kolektívnej zmluvy sa nároky zamestnancov z nej vyplývajúce uplatňujú tak, ako ostatné nároky z pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

6/ Pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy bude prerokovaný protokol o kontrole na spoločnom zasadnutí zamestnávateľa a odborových organizácií. Protokol o kontrole budú tvoriť:

- a) vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy (podklady spracováva zamestnávateľ),
- b) stanovisko výboru odborových organizácií.

7/ Kolektívne vyjednávanie sa začne v zmysle § 8 ods.1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 519/1991 Zb., zákona NR SR č. 54/1996 Z. z. a zákona č. 209/2001 Z. z. predložením písomného návrhu jednou zo zmluvných strán.

8/ Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať do 30 dní, ak sa obe strany nedohodnú inak.

9/ Zmluvné strany začnú rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy.

10/ Na obsahu tejto kolektívnej zmluvy sa dohodli odborové organizácie a zamestnávateľ.

11/ Účinnosť nadobúda dňom 01.01.2014 a je platná do 31.12.2014, ak ani jedna zo zmluvných strán nepodá iný návrh.

12/ Súčasťou tejto zmluvy sú prílohy č. 1 až 6 uvedené v zozname príloh.

**Ing. Erika Chudá
riaditeľka nemocnice**

**Vladimír Bihari
predseda ZOO SOZ ZaSS**

V Nitre 30.12.2013