

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Stredoslovenský ústav srdcových a cievnych chorôb, a.s.
Cesta k nemocnici 1, 974 01 Banská Bystrica
v zastúpení: MUDr. Juraj Frajt, predseda predstavenstva
Ing. Pavel Piatrov, člen predstavenstva
(ďalej aj „zamestnávateľ“ alebo „spoločnosť“)

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Stredoslovenskom ústave srdcových a cievnych chorôb,
a.s. Banská Bystrica
zastúpená Míriam Farárikovou, predsedníčkou výboru ZO SOZZ a SS
(ďalej aj „ZO SOZZ a SS“)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na obdobie od 01.01.2015 do 31.12.2015

Obsah kolektívnej zmluvy

<i>I. časť Všeobecné ustanovenia</i>	<i>3</i>
<i>II. časť Podmienky zamestnania</i>	<i>4</i>
<i>III. časť Skončenie pracovného pomeru.....</i>	<i>6</i>
<i>IV. časť Sociálny fond a sociálna starostlivosť</i>	<i>7</i>
<i>V. časť Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</i>	<i>10</i>
<i>VI. časť Spoločné a záverečné ustanovenia.....</i>	<i>11</i>

I. časť
Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

- 1) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2015 do 31.12.2015 a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov, pri zabezpečovaní oprávnených ekonomických a sociálnych záujmov a potrieb zamestnancov, vrátane zlepšovania podmienok zamestnania, prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- 3) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
- 4) Právo kontroly plnenia práv a povinností vyplávajúcich z tejto kolektívnej zmluvy uplatňujú nezávisle obidve zmluvné strany.

Čl. 2

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

- 1) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných všeobecne záväzných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že členov a funkcionárov ZO SOZZ a SS nebude postihovať alebo diskriminovať za samotné členstvo, námety, kritické pripomienky a ani za aktivity vyplývajúce z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
- 3) ZO SOZZ a SS sa zaväzuje oboznámiť zamestnávateľa so zložením príslušného závodného výboru a jeho zmenou bezodkladne po ich schválení.
- 4) Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
- 5) Zamestnávateľ na požiadanie ZO SOZZ a SS poskytne na prevádzkovú činnosť miestnosť s nevyhnutným vybavením. Umožní podľa potreby ZO SOZZ a SS používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, ktorými je vybavený, vrátane spotrebného materiálu v primeranom rozsahu bezplatne.
- 6) Zamestnávateľ umožní ZO SOZZ a SS aby v priestoroch zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.
- 7) Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri SÚSCCH u zamestnávateľa, spolu s kontaktnými údajmi.
- 8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
- 9) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu 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. Za nevyčerpané pracovné voľno za predchádzajúci kalendárny mesiac poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii peňažnú náhradu.

- 10) Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1% čistej mesačnej mzdy alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí odborová organizácia.

Čl. 3

Pracovnoprávne vzťahy

- 1) Základná organizácia a jej závodný výbor uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- 2) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom ZO SOZZ a SS.
- 3) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom ZO SOZZ a SS na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou.
- 4) Zamestnávateľ vykoná zmeny platného alebo vydá nový pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase ZO SOZZ a SS, inak je neplatný.
- 5) Zamestnávateľ priebežne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na jeho pracoviskách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.
- 6) Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

II. časť

Podmienky zamestnania

Čl. 4

Odmeňovanie zamestnancov

- 1) Odmeňovanie zamestnancov je upravené v Poriadku odmeňovania.
- 2) Poriadok odmeňovania, ako aj každú jeho zmenu zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

Čl. 5

Pracovný čas

- 1) Pracovný čas zamestnanca sa ustanovuje v dĺžke 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodiny týždenne.
- 3) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti

vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je 33 a ½ hodiny týždenne. Pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase je počet hodín stanovený v súlade s plánovacím kalendárom na príslušný kalendárny rok.

Čl. 6 Dovolenka

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov.
- 3) V súlade s § 106 Zákonníka práce sa zamestnancom, ktorí sú pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia, poskytne okrem výmery stanovenej v ods. 1) a ods. 2) tohto článku, dodatková dovolenka, v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Čl. 7 Vzdelávanie

- 1) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.
- 2) Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie zamestnávateľ prerokuje so ZO SOZZ a SS.
- 3) Zamestnávateľ môže uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, ak je toto zvyšovanie v súlade s potrebami zamestnávateľa a požiadavkou na vykonávanie dohodnutého druhu práce.
- 4) Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania alebo prehlbovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu stanovenom príslušnými ustanoveniami zákonníka práce. V prípade účasti na odborných seminároch organizovaných zamestnávateľom možno jednotlivé pracovné voľná poskytnuté zamestnancovi v hodinách sčítavať.
- 5) Zamestnávateľ môže, nad rozsah päť dní v priebehu kalendárneho roka podľa § 140 ods. 4 Zákonníka práce, poskytnúť zamestnancovi na sústavné vzdelávanie ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy.

Čl. 8 Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, prípadne v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.

- 3) Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť ďalšie teplé hlavné jedlo.
- 4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov v sume 55% ceny jedla najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“).
- 5) Cena jedla sa stanovuje na hodnotu 3,50 €, z toho zamestnávateľ prispieva sumou 1,93 € a zamestnanec prispieva sumou 0,97 €.

Čl. 9

Zamestnávateľ v závislosti od objemu finančných prostriedkov zabezpečí zamestnancom pracovné pomôcky pre výkon jednotlivých pracovných povinností, ako aj príslušnú odbornú literatúru.

Čl. 10

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom cestovné náhrady v zmysle zákona o cestovných náhradách.

III. časť *Skončenie pracovného pomeru*

Čl. 11 Odstupné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníku práce 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 nad rámec nárokov vyplývajúcich z § 76 Zákonníka práce, v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca pre zamestnávateľa (alebo jeho právnych predchodcov) trval najmenej päť rokov.
- 2) Ak pracovný pomer zamestnanca pre zamestnávateľa (alebo jeho právnych predchodcov) trval menej ako päť rokov patria zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru nenavýšené nároky, len v rozsahu stanovenom príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

Čl. 12 Odchodné

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume stanovenej v § 76a Zákonníka práce, navýšené o jeho priemerný mesačný zárobok za podmienky, že pracovný pomer zamestnanca pre zamestnávateľa (alebo jeho právnych predchodcov) trval najmenej desať rokov.

- 2) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

IV. časť
Sociálny fond a sociálna starostlivosť

Čl. 13
Sociálny fond

- 1) Sociálny fond sa tvorí ako úhrn
 - a) povinného prídeltu vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac (ďalej len „základ na určenie prídeltu“),
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5% zo základu na určenie prídeltu,
 - c) ďalších zdrojov sociálneho fondu podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).
- 2) Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na
 - a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
 - b) dopravu do zamestnania a späť,
 - c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
 - e) zdravotnú starostlivosť,
 - f) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
 - g) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie,
 - h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 3) Príspevky zo sociálneho fondu vyplatené zamestnancovi sa zdaňujú v zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších príjmov.

Čl. 14
Príspevok na stravovanie zamestnancov

- 1) Na príspevok na stravovanie zamestnancov sa použijú finančné prostriedky sociálneho fondu najmenej vo výške 50 % úhrnu povinného prídeltu a prídeltu zo základu.
- 2) Výška príspevku zo sociálneho fondu na jednu stravovaciu poukážku pre zamestnanca sa stanovuje v hodnote 0,60 €.

Čl. 15
Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

- 1) Na dopravu do zamestnania a späť sa použijú finančné prostriedky vo výške 15 % úhrnu povinného prídeltu a prídeltu zo základu.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom vo výplate za mesiac jún príslušného kalendárneho roka, raz ročne jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí pravidelne dochádzajú do miesta výkonu prácu prostriedkami

- hromadnej dopravy alebo vlastnými dopravným prostriedkom. Výška jednorazového príspevku bude určená v závislosti od limitu prostriedkov a počtu žiadateľov.
- 3) O rozdelení príspevku na dopravu do zamestnania a späť rozhodne trojčlenná komisia. Členov komisie menuje a odvoláva generálny riaditeľ SÚSCCH. Jedného z členov komisie navrhnú zástupcovia odborovej organizácie.
 - 4) Podrobnosti rokovania a rozhodovania komisie určí rokovací poriadok komisie, zriadenej za účelom rozdelenia príspevku na dopravu do zamestnania.
 - 5) Podmienkou poskytnutia príspevku je podanie písomnej žiadosti v ktorej zamestnanec uvedie:
 - a) meno a priezvisko zamestnanca, adresa trvalého pobytu z ktorého do zamestnania dochádza,
 - b) vzdialenosť z miesta trvalého pobytu do miesta výkonu práce,
 - c) druh použitého dopravného prostriedku,
 - d) dennú výšku cestovného (povinnosť preukázať výšku výdavkov zdokladovaním - napr. prostredníctvom 2 cestovných lístkov, prípadne obojsmerného).
 - 6) Príspevok sa neposkytuje zamestnancom:
 - a) počas trvania skúšobnej doby;
 - b) organizačne začleneným v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho riaditeľa, ani zamestnancom organizačne začleneným v priamej riadiacej pôsobnosti týchto zamestnancov;
 - c) s miestom trvalého(resp. prechodného pobytu) v Banskej Bystrici.
 - 7) Schválené príspevky pre zamestnancov, ktorí splnili podmienky na ich poskytnutie stanovené touto Kolektívnou zmluvou a príslušnými právnymi predpismi, budú zamestnancom vyplatené v súlade s ods. 2) tohto článku.

Čl. 16

Príspevok na sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky

- 1) Na príspevok na sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky sa použijú finančné prostriedky vo výške 10 % úhrnu povinného prídeltu a prídeltu zo základu.
- 2) Tieto finančné prostriedky sa môžu použiť na:
 - a) jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do sociálnej tiesne, a to do výšky 165 €
 - b) poskytnutie peňažnej pôžičky, maximálne do výšky 330 €.
- 3) Jednorazová sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v mimoriadnych prípadoch nezavinenej sociálnej tiesne, t.j. keď sa zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci dostanú do takej životnej situácie, že ani pri vynaložení maximálneho úsilia nie sú schopní zabezpečiť základné životné potreby svoje a svojich rodinných príslušníkov.
Ide o prípady sociálnej tiesne spôsobené napr.:
 - živelnou pohromou,
 - smrťou zamestnanca,
 - smrťou manžela (ky) zamestnanca,
 - smrťou nezaopatreného dieťaťa zamestnanca,
 - preukázanou dlhotrvajúcou práceneschopnosťou zamestnanca (minimálne 2 mesiace),
 - preukázanou dlhotrvajúcou nezamestnanosťou manžela (ky) (minimálne 6 mesiacov),
 - preukázaným ťažkým zdravotným postihnutím manžela (ky) alebo dieťaťa zamestnanca,

- ťažkým úrazom zamestnanca.
- 4) Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancom v pracovnom pomere bez ohľadu na dĺžku jeho trvania, na základe jeho písomnej žiadosti schválenej odborovou organizáciou, s vyšpecifikovaním dôvodov sociálnej tiesne. Podmienkou poskytnutia sociálnej výpomoci je preukázanie nezavinenej sociálnej tiesne.
 - 5) Peňažnú pôžičku je možné poskytnúť zamestnancovi na základe jeho žiadosti schválenej odborovou organizáciou a zamestnávateľom, najviac však do výšky 330 €.
 - 6) Za účelom poskytnutia peňažnej pôžičky bude s príslušným zamestnancom uzatvorená zmluva o pôžičke.
 - 7) Ďalšiu pôžičku možno poskytnúť zamestnancovi, s ktorým už bola uzatvorená zmluva o pôžičke až po splatení už poskytnutej pôžičky.

Čl. 17

Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

- 1) Na sociálnu politiku v oblasti kultúrnych a športových podujatí sa použijú finančné prostriedky sociálneho fondu do výšky 5% úhrnu povinného prídeldu a prídeldu zo základu.
- 2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na účasť na hromadných kultúrnych a športových vo výške najviac 30 € za kalendárny rok na jedného zamestnanca.

Čl. 18

Príspevok na rekreáciu a regeneráciu pracovnej sily

- 1) Na príspevok na rekreáciu a regeneráciu pracovnej sily sa použijú finančné prostriedky vo výške 12 % úhrnu povinného prídeldu a prídeldu zo základu.
- 2) Príspevok sa môže zamestnancom poskytovať na konci kalendárneho roku.
- 3) Výška príspevku na každého zamestnanca, sa v prípade jeho poskytnutia určí v závislosti od počtu odpracovaných mesiacov v spoločnosti v príslušnom kalendárnom roku, s ohľadom na výšku disponibilných zdrojov v sociálnom fonde.

Čl. 19

Dary pri výročiach a pri odchode do dôchodku

- 1) Na dary pri životných a pracovných výročiach, ako aj pri odchode do dôchodku sa použijú finančné prostriedky vo výške 3 % úhrnu povinného prídeldu a prídeldu zo základu.
- 2) Peňažný dar sa poskytne pri:
 - a) životných výročiach (dosiahnutých 50, 55, 60 rokov veku);
 - b) pri prvom odchode do starobného alebo úplného invalidného dôchodku;
 - c) pracovných výročiach (odpracovaných 20, 25, 30, 35, 40 rokov v spoločnosti).
- 3) V prípadoch stanovených v ods. 2) písm. a) a b) tohto Čl. sa peňažný dar poskytne vo výške stanovenej v závislosti od počtu rokov odpracovaných zamestnancov v spoločnosti, prípadne jeho právnych predchodcov (NsP FDR, SsÚSCCH), za podmienky, že k prechodu medzi organizáciami došlo bezprostredne, najneskôr do 15.01.2003 a zamestnanec tieto výhody od právnych predchodcov ešte nečerpal./Za každý rok odpracovaný v spoločnosti sa zamestnancovi poskytne 3, 32 € zaokrúhlene na celé eurá nahor, maximálne však do výšky 67 € pri jednom výročí na jedného zamestnanca.
- 4) V prípadoch stanovených v ods. 2 písm. c) tohto článku sa peňažný dar poskytne vo výške 67 € na jedného zamestnanca.

- 5) Peňažné dary sa poskytnú len v príslušnom kalendárnom roku, v ktorom boli splnené podmienky pre ich poskytnutie, a vyplácajú sa v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa nasledujúcom po splnení podmienok na ich poskytnutie.
- 6) Peňažné dary sa vyplácajú, po splnení podmienok stanovených touto Kolektívnou zmluvou, na základe zoznamu spracovaného zamestnávateľom a po odsúhlasení odborovou organizáciou.

Čl. 20

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou v súlade so zákonom č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 2) Do doplnkového dôchodkového sporenia budú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzatvoriť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou o možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
- 3) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom, ktorí uzatvoria účastnícku zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení na doplnkové dôchodkové sporenie:
 - a) vo výške 2% zo súhrnu plátov zúčtovaných zamestnancom
 - b) vo výške 5% zo súhrnu plátov zúčtovaných zamestnancom, a to zamestnancovi, ktorý je zároveň na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradený do 3. alebo 4. kategórie.

Čl. 21

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom prednostné poskytnutie zdravotnej starostlivosti vo vlastných odborných ambulanciách.

Čl. 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri jeho dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, najviac však 10 dní v kalendárnom roku.

V. časť

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Čl. 23

- 1) Zamestnávateľ bude v súlade s ustanoveniami § 146 a nasl. Zákonníka práce sústavne vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej aj „BOZP“) vo všetkých činnostiach a prispôbovať jej úroveň meniacim sa skutočnostiam.

Čl. 24

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) prizývať zástupcov ZO SOZZ a SS na rokovanie o otázkach týkajúcich BOZP a pracovných podmienok,
- b) umožniť minimálne dvakrát ročne zástupcovi ZO SOZZ a SS, t.j. inšpektorovi BOZP pri výbere ZO SOZZ a SS účasť na školení, prípadne poradách organizovaných ZO SOZZ a SS, v súlade s príslušnými ustanoveniami zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) za podmienky, že cestovné náhrady, ako aj náhradu mzdy uhradí vysielajúca zamestnávateľská organizácia,
- c) po dohode s výborom ZO SOZZ a SS v súlade s § 19 zákonom o BOZP vymenovať zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. S menami týchto zástupcov budú oboznámení všetci zamestnanci zamestnávateľa. Práva a povinnosti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť stanovuje zákon o BOZP.

VI. časť *Spoločné a záverečné ustanovenia*

Čl. 25

Táto Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2015 do 31.12.2015.

Čl. 26

Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť zmenu Kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu. Pri zmene Kolektívnej zmluvy sa postupuje tak, ako pri jej uzatváraní. Dohodnuté zmeny sú záväzné po ich podpise oboma zmluvnými stranami.

Čl. 27

Zamestnávateľ obvyklým spôsobom sprístupní Kolektívnu zmluvu a každú jej zmenu všetkým zamestnancom zamestnávateľa. S obsahom tejto zmluvy budú oboznámení všetci zamestnanci zamestnávateľa.

Čl. 28

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, najskôr však 01.01.2015.

Čl. 29

Táto Kolektívna zmluva zrušuje predchádzajúce Kolektívne zmluvy zamestnávateľa v znení všetkých dodatkov.

Čl. 30

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Banskej Bystrici dňa ██████████

.....
Miriam Faráriková
predsedníčka výboru
ZO SOZZ a SS

.....
MUDr. Juraj Frajt
predseda predstavenstva
Stredoslovenský ústav
srdcových a cievnych
chorôb, a.s.

.....
Ing. Pavel Piatrov
člen predstavenstva
Stredoslovenský ústav
srdcových a cievnych
chorôb, a.s.