

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2016 - 2017

Fakultná nemocnica Trenčín ako zamestnávateľ, zastúpený riaditeľom
MUDr. STANISLAVOM PASTVOM, riaditeľom

a

Základná odborová organizácia pri FN Trenčín, zastúpená predsedom Mgr. ADRIANOU
HERTLOVOU

Slovenské lekárske odbory pri FN Trenčín, zastúpené MUDr. Martinom HLAVÁČIKOM

uzatvárajú

podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na zabezpečenie rozvoja organizácie a zlepšenie pracovných a zdravotných podmienok
zamestnancov a na upevňovanie vzájomných pracovných vzťahov.

ČASŤ I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

- 1) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetky zmluvné strany. Podľa § 2 a 5 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní, sa práva a povinnosti dohodnuté v tejto zmluve vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
- 2) Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania nad rámec týchto podmienok upravených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch

ČASŤ II.

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 2

- 1) Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie za oprávnených predstaviteľov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborových organizácií bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 3

- 1) Predstavitelia zamestnávateľa sa budú podľa potreby stretávať so zástupcami odborových organizácií za účelom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán, pričom zamestnávateľ v zmysle § 229 ods.2 Zákonníka práce bude informovať zamestnancov prostredníctvom odborových organizácií o činnosti zamestnávateľa a o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa. Za týmto účelom sa riaditeľ FN Trenčín (prípadne ním delegovaný zamestnanec) bude podľa potreby stretávať so zástupcami odborových orgánov.

Článok 4

- 1) V zmysle § 238 Zákonníka práce zamestnávateľ bude ročne predkladať odborovým orgánom informácie o činnosti a dosiahnutých hospodárskych výsledkoch FN Trenčín formou správy o výsledkoch rozborov hospodárenia.

Článok 5

- 1) Zvoleným členom výboru OO pri FN Trenčín poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno na výkon týchto funkcií. Na zasadnutia organizované vyšším odborovým orgánom (napr. porady predsedov OO, snemu LOZ, zjazdu SOZ) poskytne

pracovné voľno v rozsahu maximálne 5 dní v kalendárnom roku s možnosťou čerpania aj v hodinách. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne členovi výboru OO náhradu mzdy, a to na základe predchádzajúceho oznámenia o potrebe čerpania pracovného voľna a následne predloženia potvrdenia o účasti na takomto zasadnutí členom výboru OO.

Článok 6

- 1) Zamestnávateľ na základe dohody o zrážkach zo mzdy bude zrážať zo mzdy každému členovi odborovej organizácie členský príspevok a odvádzať ho na účet príslušnej odborovej organizácie.

Článok 7

- 1) Zamestnávateľ poskytuje pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborových organizácií bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, hradí náklady na vnútroústavnú linku a internetové pripojenie.

Článok 8

- 1) Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nebudú za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
- 2) Odboroví funkcionári sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
- 3) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Článok 9

- 1) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
- 2) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov a príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

ČASŤ III.

PRACOVNO-PRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

- 1) Zamestnávateľ na požiadanie predloží odborovému orgánu súhrnné informácie o prijatých a prepustených zamestnancoch.
- 2) Zamestnancom, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď z dôvodu organizačných zmien, v prípade, že sa vytvorí nové pracovné miesto, ponúkne toto pracovné miesto za predpokladu, ak plnia podmienky takéhoto pracovného miesta.

Článok 11

- 1) V zmysle § 48 odsek 4 písmeno d) Zákonníka práce predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možno:
 - a) na vykonávanie prác lekára zaradeného do špecializačnej prípravy v odbore všeobecné lekárstvo za účelom zabezpečenia výkonu odbornej zdravotníckej praxe na príslušných organizačných útvaroch Fakultnej nemocnice Trenčín v rámci špecializačnej náplne pre odbor všeobecné lekárstvo,
 - b) na vykonávanie prác lekára zaradeného do špecializačnej prípravy v odbore všeobecné lekárstvo a pediatria zaradeného do rezidentského programu.

Článok 12

- 1) Zdravotnícki zamestnanci a pomocní pracovníci v zdravotníctve majú nárok na dodatkovú dovolenku v zmysle § 106 ods. 1 Zákonníka práce.
- 2) Nezdravotníckym pracovníkom (technicko – hospodárski zamestnanci a robotníci) sa zvyšuje výmera dovolenky o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods.1 až 2 Zákonníka práce.

Článok 13

- 1) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, zamestnávateľ:
 - a) poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru ako i možnosti prihlásiť sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.
 - b) u člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom, postupuje v súlade s § 240 Zákonníka práce.
- 2) V zmysle § 63 odsek 2 Zákonníka práce ponúkne zamestnávateľ zamestnancovi, s ktorým končí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odseku 1 písmeno a), b) alebo c) Zákonníka práce pracovné miesto, ktoré zodpovedá jeho kvalifikácii, a to i na kratší pracovný čas. V prípade, ak zamestnávateľ takého voľného pracovného miesta nemá, ponúkne zamestnancovi akékoľvek iné voľné pracovné miesto v dohodnutom mieste výkonu práce.

Článok 14

- 1) Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 Zákonníka práce.

Článok 15

Odstupné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka 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 podľa § 76 odseku 1 Zákonníka práce.
- 2) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce patrí odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 odsek 2 Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Článok 16

- 1) Tam, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky, zamestnávateľ umožní zamestnancom, hlavne ženám a matkám a tiež osamelým zamestnancom, starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku, úpravu pracovnej doby (skrátенý alebo posunutý pracovný čas).

Článok 17

- 1) U vedúcich zamestnancov, kde sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ zabezpečí, aby do výberovej komisie bol delegovaný zástupca odborov tak, že z každej odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa deleguje do výberovej komisie jedného zástupcu. V prípade, že takýto postup nebude možný, zamestnávateľ postupuje podľa ustanovenia § 232 Zákonníka práce.

ČASŤ IV.

ODMEŇOVACÍ PORIADOK

Článok 18

Všeobecné ustanovenia o mzdových podmienkach

- 1) Táto časť kolektívnej zmluvy upravuje v súlade s § 119 odsek 2 Zákonníka práce odmeňovanie zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom s výnimkou riaditeľa, ktorému mzdové náležitosti v pracovnej zmluve určuje minister zdravotníctva.
- 2) Dohodnuté mzdové podmienky odmeňovania sa nevzťahujú:

- a) na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon 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.
- 3) Pre účely dohodnutých podmienok odmeňovania sa rozumie
- a) pod pojmom „zamestnanec“ – taký zamestnanec FN Trenčín, ktorý má s ňou uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu.
 - b) pod pojmom „vedúci zamestnanec“ – vedúci zamestnanci, ktorí sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.
- 4) Základná zložka mzdy podľa Zákonníka práce, v znení neskorších predpisov, a § 80aa a § 80aw, § 80b zákona č. 578/2004 Z. z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve, v znení neskorších predpisov, zodpovedá základnej mzde podľa tejto kolektívnej zmluvy, ktorá nezahŕňa ostatné zložky mzdy uvedené v Článku 21 odseku 1) písmena b) až j), odseku 2) a odseku 3) tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 19

Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta

- 1) 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 FN Trenčín (ďalej len „katalóg“), ktorý tvorí prílohu č.1 kolektívnej zmluvy.
- 2) Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností sú uvedené v charakteristikách stupňov náročnosti uvedených v katalógu.
- 3) 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.
- 4) Pri zaradení zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu stanovené.
- 5) 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 zaradí do príslušného stupňa náročnosti porovnaním, a to až do doby zaradenia pracovnej činnosti do katalógu.

Článok 20

Kvalifikačné predpoklady

- 1) Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:
 - a) vzdelanie,

- b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.
- 2) Kvalifikačný predpoklad vzdelania je:
 - a) základné vzdelanie,
 - b) stredné vzdelanie alebo odborné stredné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
 - c) úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),
 - d) vyššie odborné vzdelanie,
 - e) vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
 - f) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa
- 3) 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.
- 4) Kvalifikačné požiadavky a iné požiadavky na výkon pracovných činností sú uvedené v katalógu, ktorý tvorí prílohu č.1 kolektívnej zmluvy.
- 5) Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu prác.
- 6) Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útvere.

Článok 21

Mzda

- 1) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tomto poriadku patrí:
 - a) základná mzda vo výške dohodnutej pre príslušný stupeň náročnosti práce, do ktorého bol zaradený,
 - b) príplatok za riadenie,
 - c) príplatok za zastupovanie,
 - d) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
 - e) príplatok za zmenu,
 - f) mzdové zvýhodnenie za prácu v noci,
 - g) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
 - h) mzda a náhrada mzdy za sviatok,
 - i) mzda za prácu nadčas,
 - j) mzda za pracovnú pohotovosť.
- 2) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tomto poriadku možno priznať:
 - a) osobný príplatok,
 - b) odmeny.
- 3) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tomto poriadku okrem mzdy podľa odseku 1 a 2 patrí náhrada za pracovnú pohotovosť.
- 4) Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada príjmu za pracovnú pohotovosť a ďalšie plnenia uvedené v § 118 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 22

Základná mzda

1) Výška základnej mzdy pre jednotlivé stupne náročnosti práce je stanovená takto:

1. stupeň	/1	418,00 € mesačne
	/2	430,00 € mesačne
2. stupeň	/1	501,00 € mesačne
3. stupeň	/1	584,00 € mesačne
	/2	594,00 € mesačne
4. stupeň	/1	668,00 € mesačne
	/2	680,00 € mesačne
	/3	690,00 € mesačne
5. stupeň	/1	751,00 € mesačne
	/2	761,00 € mesačne
	/3	771,00 € mesačne
	/4	781,00 € mesačne
	/5	829,00 € mesačne
	/6	856,00 € mesačne
	/7	1072,50 € mesačne
	/8	1080,00 € mesačne
	/9	1118,00 € mesačne
6.stupeň	/1	926,00 € mesačne
	/2	1031,00 € mesačne
	/3	1103,00 € mesačne
	/4	1188,00 € mesačne
	/5	1310,00 € mesačne
	/6	1973,50 € mesačne
	/7	1973,50 € mesačne
	/8	2043,00 € mesačne

Uvedené základné mzdové tarify platia pre kategóriu **nezdravotníckych pracovníkov** (technicko-hospodárski zamestnanci, robotníci, pomocní pracovníci v zdravotníctve) a **lekárov**.

2)V zmysle zákona č. 578/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov sú zdravotnícki pracovníci - sestra, pôrodná asistentka, farmaceut, fyzioterapeut, zdravotnícky laborant, asistent výživy, rádiologický technik, farmaceutický laborant, zdravotnícky asistent, sanitár, logopéd, liečebný pedagóg, psychológ, fyzik, laboratórny diagnostik - zaradení do 3 stupňov, a to nasledovne:

Stupeň ZP1 – zdravotnícki pracovníci, ktorí získali odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonávajú odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania

Stupeň ZP2 – zdravotnícki pracovníci, ktorí získali odbornú spôsobilosť na výkon certifikovaných pracovných činností v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti a vykonávajú certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti

Stupeň ZP3 – zdravotníckí pracovníci, ktorí získali odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných odborných činností v špecializačnom odbore a vykonávajú špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore

Výška základnej mzdy zdravotníckych pracovníkov pre jednotlivé stupne je stanovená takto:

A) Stupeň ZP 1 (odborné prac.činnosti)	/1	515,00 € mesačne (sanitár 1)
	/2	548,00 € mesačne (sanitár 2)
	/3	643,50 € mesačne (zdrav.asistent)
	/4	669,50 € mesačne (asistent výživy)
	/5	695,00 € mesačne (sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, zdravot.laborant, farmaceut.laborant, rádiologický technik, pracovník pre zdravotnú dokumentáciu)
	/6	909,50 € mesačne (logopéd, liečebný pedagóg, psychológ)
	/7	1072,50 € mesačne (farmaceut, fyzik, laborat.diagnostik)
B) Stupeň ZP2 (certifikované prac.činnosti)	/1	729,50 € mesačne (sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut,zdrav.laborant, rádiologický technik)
	/2	944,00 € mesačne (logopéd, liečebný pedagóg, psychológ)
	/3	1115,50 (laboratórny diagnostik, farmaceut)
C) Stupeň ZP 3 (špecializ. prac.činnosti)	/1	721,00 € mesačne (zdravotnícky asistent)
	/2	764,00 € mesačne (asistent výživy)
	/3	824,00 € mesačne (sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, zdravot.laborant, farmaceut.laborant, rádiologický technik)
	/4	856,00 € mesačne (ved.sestra, ved. pôrodná asistentka, ved. zdravot.laborant, vedúci fyzioterapeut, ved.rádiologický technik)
	/5	1030,00 € mesačne ((logopéd, liečebný pedagóg, psychológ)
	/6	1802,00 € mesačne (farmaceut, fyzik, labor.diagnostik)

Článok 23

Príplatok za riadenie

- 1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie. Na účely poskytovania tohto príplatku sa pracovnou skupinou rozumie kolektív zložený najmenej z 2 zamestnancov a zamestnanca povereného riadením pracovnej skupiny.
- 2) Výška príplatku za riadenie pracovnej skupiny je stanovená rozpätím nasledovne:
 - a. námestníci riaditeľa

65,00 – 400,00 eur mesačne

b. primár,

vedúci lekárenského oddelenia

45,00 – 400,00 eur mesačne

c. ostatní vedúci zamestnanci (vedúca sestra, vedúci laborant, vedúci asistent, vedúci fyzioterapeut, vedúca pôrodná asistentka, vedúci rádiol.technik, vedúci odboru,vedúci oddelenia,...)

30,00 – 200,00 eur mesačne

- 3) Príplatok za riadenie pracovnej skupiny vedúcemu zamestnancovi v rámci rozpätia určí riaditeľ FN, a to v celých eurách pri plnom pracovnom úväzku.
- 4) Pri určení výšky príplatku za riadenie pracovnej skupiny riaditeľ FN prihliada okrem počtu zamestnancov zaradených do pracovnej skupiny i na odbornú náročnosť a rozsah zabezpečovaných úloh a mieru zodpovednosti zamestnanca povereného riadením pracovnej skupiny.
- 5) Príplatok patrí zamestnancovi odo dňa jeho poverenia riadením a organizovaním práce pracovnej skupiny.
- 6) Výšku príplatku za riadenie môže riaditeľ FN v rámci dohodnutého rozpätia kedykoľvek prehodnotiť.
- 7) V prípade neplnenia si povinností vedúceho zamestnanca môže príplatok za riadenie riaditeľ FN odňať.

Článok 24

Príplatok za zastupovanie

- 1) Zamestnancovi, ktorý na základe písomného poverenia dočasne zastupuje v plnom rozsahu vedúceho zamestnanca dočasne nevykonávajúceho svoju prácu v celom rozsahu činnosti a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z popisu prác, patrí príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- 2) Príplatok za zastupovanie sa určuje najskôr po štyroch týždňoch súvislého zastupovania s účinnosťou od prvého dňa zastupovania.
- 3) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok uvedených v bode 1 príplatok za zastupovanie, ak je to pre zastupujúceho zamestnanca výhodnejšie. Pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Článok 25

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

- 1) Pracovné činnosti, pri ktorých zamestnanci pracujú v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, rozdeľujeme do dvoch skupín:
 - a) pracovné činnosti, pri ktorých je riziko prekročenia najvyššie prípustných hodnôt zamestnanca škodlivým faktorom práce alebo pracovného prostredia a ktoré sú zaradené príslušným orgánom na ochranu zdraviu do 3 a 4 kategórie rizika,
 - b) pracovné činnosti, pri ktorých je nižšia intenzita vplyvov škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia ako je uvedené v bode 1a).

- 2) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak vykonáva pracovné činnosti uvedené v odseku 1a) takto:

<i>organ. útvar</i>	<i>kategória</i>	<i>riziko</i>	<i>mesačne</i>
odd. TaPCH	lekár	TBC	85,70 €
	sestra	TBC	85,70 €
	sanitár, PPvZ, zdrav. asistent	TBC	85,70 €

RDG odd. – výkon skiaskopických vyšetrení alebo intervenčných rádiologických výkonov (napr. ERCP)

lekár	ion. žiarenie	67,40 €
-------	---------------	---------

RDG odd. – výkon alebo priama asistencia pri angiografických vyšetreniach

lekár	ion. žiarenie	67,40 €
sestra	ion. žiarenie	67,40 €

RDG odd. – priama asistencia pri skiaskopických vyšetreniach alebo intervenčných rádiologických výkonoch (napr. ERCP) alebo priama asistencia pri angiografických vyšetreniach alebo priama asistencia pri operačnom zákroku pomocou RDG prístroja

rádiologický technik	ion. žiarenie	67,40 €
----------------------	---------------	---------

Operačné sály – chirurgia, ortopédia, urológia, úrazová chirurgia – výkon alebo priama asistencia pri operačnom zákroku pomocou RDG prístroja

lekár	ion. žiarenie	35,00 €
sestra	ion. žiarenie	35,00 €

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon pracovných činností na Operačných sálach podľa tohto odseku zamestnancom patrí len v prípade, ak príslušný orgán na úseku ochrany zdravia v rozhodnutí vydanom po účinnosti tejto kolektívnej zmluvy rozhodne, že tieto pracovné činnosti sa zaraďujú do 3. kategórie rizikových prác, a to odo dňa právoplatnosti takéhoto rozhodnutia. V prípade, že tento orgán v rozhodnutí vydanom po účinnosti tejto kolektívnej zmluvy rozhodne, že tieto pracovné činnosti sa nezaraďujú do 3. kategórie rizikových prác, mzdová kompenzácia podľa tohto odseku zamestnancom nepatrí, a to po celú dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Onkologické oddelenie – výkon alebo priama asistencia pri implantácii brachyterapeutických aplikátorov pacientom a overovanie správnej polohy pomocou rtg. prístroja

lekár	ion. žiarenie	67,40 €
rádiologický technik	ion. žiarenie	67,40 €
sestra	ion. žiarenie	67,40 €

Onkologické oddelenie – kontrola a kalibrácia ožarovacích zariadení, skúšky zdrojov žiarenia, plánovanie rádioterapie, kontrola nastavenia polohy pacienta, dozimetrické merania a výkon zásahu v prípade mimoriadnych a havarijných situácií

klinický fyzik	ion. žiarenie	67,40 €
----------------	---------------	---------

Onkologické oddelenie lôžkové – riedenie cytostatík

sestra	práca s cytostastikami	35,00 €
--------	------------------------	---------

Onkologické oddelenie - chemoterapeutický stacionár – riedenie cytostatík

sestra	práca s cytostastikami	67,40 €
--------	------------------------	---------

Interné oddelenie - gastroenter.amb. – intervenčné rádiologické výkony (ERCP) alebo priama asistencia pri ERCP vo vyšetrovni

	lekár	ion.žiarenie	35,00 €
	sestra	ion.žiarenie	35,00 €
Očná klinika	lekár	laser	13,50 €

V prípade, že mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce nedosahuje najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, upraví sa na sumu zodpovedajúcu 20 % minimálnej mzdy za hodinu práce.

Táto mzdová kompenzácia patrí zamestnancovi za predpokladu, ak v kalendárnom mesiaci vykonáva pracovné činnosti v rozsahu minimálne 10 hodín. V prípade, ak v kalendárnom mesiaci zamestnanec nevykoná uvedené pracovné činnosti v rozsahu minimálne 10 hodín, poskytne sa mu mzdová kompenzáciu v zmysle odseku 3)

- 3) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak vykonáva pracovné činnosti uvedené v odseku 1b) s rizikom škodlivého pôsobenia

- A. profesionálnej infekcie,
 - B. ionizujúceho alebo neionizujúceho žiarenia,
 - C. chemických karcinogénov,
 - D. chemických škodlivín,
 - E. fyzikálnych vplyvov (napr. prachu, hluku, vibrácií, zvýšeného tlaku vzduchu)
- takto:

<i>organ. útvar</i>	<i>kategória</i>	<i>riziko</i>	<i>mesačne</i>
Ortopedické odd.	lekár	A,B	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
Chirurgická klinika	lekár	A,B	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sestra na JIS	A	8,00 €
	sestra na septickej jednotke	A	17,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
Odd. úrazovej chirurgie	lekár	A,B	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sestra na JIS	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
Urologické odd.	lekár	A,B	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sestra na poop. izbe	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
uroonkol.amb.	sestra	A	8,00 €
Oddelenie operač. sál	sestra na operačnej sále	A,B	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sanitár, pomocný prac. v zdrav.	A	8,00 €
Centrálna sterilizácia			
Očná	lekár	A	7,00 €

klinika	sestra	A	7,00 €
	sestra na op.sále	A	7,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	7,00 €
ORL klinika	lekár	A	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sestra na op. sále	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent.	A	8,00 €
OAIM	lekár	A,D,B	10,00 €
	lekár– na amb.	A	7,00 €
	sestra	A,D	10,00 €
	anestetická sestra	A,B	10,00 €
	sestra na odbornej amb.	A	7,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	10,00 €
Oddelenie geriatric a dlhodobochorých	lekár	A	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
Interné odd.	lekár	A	8,00 €
	lekár na JIS	A	8,00 €
	lekár, sestra-kardiol. amb.	A	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sestra na JIS	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
	technik na HBO komore	A,E	4,00 €
Klinika pediatrie a neonatológie	lekár	A	8,00 €
	sestra (s výnimkou ml. kuchynky)	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
Gyn.-pôrodnická klinika	lekár	A	8,00 €
	sestra, pôr. asistentka	A	8,00 €
	pôr. asistenka na pôr. sále	A	8,00 €
	sestry a pôr. asistentky na op. sále	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
RDG odd.	lekár	A	7,00 €
	rádiologický technik	A	7,00 €
	sestra/zdrav. asistent – sonografia,CT,		
	mamograf	A	7,00 €
	zdrav. asistent	A	5,00 €
	prac. pre zdrav. dokumentáciu	A	5,00 €
	sanitár, PPvZ	A	5,00€
Infekčné odd.	lekár	A	15,00 €
	sestra	A	15,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	15,00 €
	prac. pre zdrav. dokumentáciu	A	10,00 €

Kožná ambul.	lekár	A	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
Onkologické odd.+ chemoterap. ambul.	lekár	A,C	15,00 €
	sestra	A,C	15,00 €
	rádiologický technik – amb.hlb.terapie	A,B	15,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A,C	15,00 €
FRO odd.	lekár	A	7,00 €
	sestra	A	7,00 €
	fyzioterapeut	A	7,00 €
	sanitár	A	7,00 €
	PPv zdrav., zdrav. asistent	A	7,00 €
Neurologické odd.	lekár	A	8,00 €
	lekár na JIS	A	8,00 €
	sestra	A	8,00 €
	sestra na JIS	A	8,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	8,00 €
Odd. TAPCH	prac. pre zdrav. dokumentáciu	A	5,00 €
Psychiatrická klinika, vč. DPS	lekár	A	7,00 €
	IZP	A	4,00 €
	sestra	A	7,00 €
	fyzioterapeut	A	4,00 €
	sanitár, PPv zdrav., zdrav. asistent	A	7,00 €
OKBHM	lekár	A,D	15,00 €
	lekár – časť bakteriologická, sérologická	A,D	20,00 €
	laboratórny diagnostik	A,D	15,00 €
	laboratórny diagnostik – časť bakteriologická, sérologická	A,D	20,00 €
	zdrav. laborant	A,D	15,00 €
	zdrav. laborant – časť bakteriologická, sérologická	A,D	20,00 €
	sanitár, pom. prac. v zdrav.	A	15,00 €
	sanitár, pom. prac. v zdrav. – časť bakteriologická, sérologická	A	20,00 €
		A	15,00 €
		A	15,00 €
Výdaj zosnulých	sanitár	A	15,00 €
Hematologická ambulancia	lekár	A	15,00 €
	sestra	A	15,00 €
Odd. lekárskej genetiky	lekár, sestra	A	15,00 €
	laboratórny diagnostik	C,A	15,00 €
	zdrav. laborant	C,A	15,00 €
	sanitár, pom. prac. v zdrav.	A	7,00 €

Úsek námestníka riaditeľa pre ošetrovateľskú starostlivosť

	sestra pre hygienu a dekubity	A	7,00 €
Lekárske odd.	farm. laborant–sklad liekov(nie vo VZM)	D	4,00 €
	sanitár, pom. prac. v zdrav.	D	4,00 €
Úsek technického námestníka riaditeľa			
	stolár	E	7,00 €
	inštalatér	A	7,00 €
	pracovník – chloritan sodný	D	5,00 €
	robotník v spaľovacej peci	A	13,50 €
	pomocný prac.- práca s odpadmi	A	10,00 €

Článok 26

Príplatok za zmennosť

- 1) Zamestnancovi v dvojzmennej, trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť.
- 2) Výška príplatku za zmennosť je stanovená nasledovne:
 - a) rozpis zmien na Po - Pia (napr. aj Po - Štv) 10,00 eur mesačne
 - b) rozpis zmien na Po - Ne 20,00 eur mesačne.

Článok 27

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) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas.
- 3) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 45 % priemerného zárobku, ak ide o pracovný deň a vo výške 70 % priemerného zárobku, ak ide o prácu v sobotu alebo v nedeľu.
- 4) Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna, v takom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 3.
- 5) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj tieto mzdové zvýhodnenia. Tieto mzdové zvýhodnenia okrem mzdového zvýhodnenia za sviatok mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- 6) V prípadoch, keď je mzda zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, mzda, mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno zamestnancovi nepatria.
- 7) Na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve môže zamestnávateľ v zmysle § 97 ods. 11 so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, dohodnúť prácu nadčas na zabezpečenie plynulej prevádzky.

Článok 28

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

- 1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% 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.
- 4) Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 5) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý deň, považuje za odpracovaný deň. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
- 6) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 5 druhej vety 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.

Článok 29

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

- 1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške **55 % z minimálnej hodinovej mzdy** okrem kategórie sestry, pôrodná asistentka, laborant, fyzioterapeut, zdrav.asistent, ktorým patrí mzdové zvýhodnenie vo výške **1,6681 €** za podmienky, že nevykonáva pracovnú pohotovosť na pracovisku.
- 2) Ak počas pracovnej zmeny dôjde k nočnej práci v zlomkoch hodín, na prácu v noci v trvaní do 1 hodiny sa neprihliada, nad 1 hodinu je možné dĺžku práce v noci spočítať za kalendárny mesiac tak, že výsledný počet hodín sa zaokrúhli maximálne na odpracované štvrt'hodiny. Na zostatok sa neprihliada.

Článok 30

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu

- 1) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške **100 % minimálnej hodinovej mzdy**.
- 2) Ak počas pracovnej zmeny dôjde k práci v sobotu alebo v nedeľu v zlomkoch hodín, mzdové zvýhodnenie za prácu v trvaní do 1 hodiny nepatrí, nad 1 hodinu je možné dĺžku

práce v sobotu alebo v nedeľu spočítať za kalendárny mesiac tak, že výsledný počet hodín sa zaokrúhli na odpracované štvrt'hodiny. Na zostatok sa neprihliada.

Článok 31

Pracovná pohotovosť

- 1) V odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť pracovnú pohotovosť. Pracovná pohotovosť je čas, kedy sa zamestnanec mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného pracovného času musí po určený čas zdržiavať na určenom mieste a byť pripravený na výkon práce.
- 2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na organizačnom útvere a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti. Za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi:
 - a) – **v pracovný deň** - mzda vo výške pomernej časti mzdy okrem lekárov;
- **v sobotu, nedeľu alebo sviatok**– mzda vo výške 120 % mzdy
 - b) **lekárovi v pracovný deň**
 - ba) mzda vo výške 160 % pomernej časti mzdy, ak pohotovostnú službu vykonáva na rádiodiagnostickom a onkologickom oddelení
 - bb) mzda vo výške 170 % pomernej časti mzdy , ak pohotovostnú službu vykonáva na urologickom, ORL, očnej klinike, klinike pediatrie a neonatológie, ortopedickom oddelení
 - bc) mzda vo výške 190 % pomernej časti mzdy, ak pohotovostnú službu vykonáva na oddelení geriatrickej a dlhodobých chorých, TAPCH oddelení, psychiatrickej klinike, neurologickom oddelení alebo gynekologicko-pôrodníckej klinike, chirurgickej klinike
 - bd) mzda vo výške 205 % pomernej časti mzdy, ak pohotovostnú službu vykonáva na oddelení AIM, úrazovej chirurgie, internom
 - c) lekárovi ku každej pohotovostnej službe patrí okrem mzdy podľa písm.a) alebo b) ďalšia odmena vo výške 11,50 €.
- 3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške:
 - 15 % mzdy ak ide o pracovný deň, minimálne 20 % z minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods.4 Zákonníka práce pre prvý stupeň náročnosti práce
 - 25 % mzdy ak ide o deň pracovného pokoja, minimálne 20 % z minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods.4 Zákonníka práce pre prvý stupeň náročnosti práce.
- 4) Ak zamestnanec čerpá náhradné voľno za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu čerpania náhradného voľna pomerná časť mzdy a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna.
- 5) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok 32

Osobný príplatok

- 1) Osobné ohodnotenie je nenárokovateľná zložka mzdy.

- 2) Prináleží zamestnancovi za ocenenie osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Osobný príplatok možno priznať pevnou sumou zaokrúhlenou najmenej na 50 centov pri plnom pracovnom úväzku, spravidla rok po nástupe do pracovného pomeru.
- 3) Objem prostriedkov určených na osobné ohodnotenie vyčlení zamestnávateľ v závislosti od hospodárskych výsledkov organizácie, a to:
 - a) pre zdravotnícke pracoviská (primariáty) podľa dosiahnutého hospodárskeho výsledku jednotlivých pracovísk
 - b) pre administratívne a obslužné pracoviská primerane od dosahovaných hospodárskych výsledkov organizácie

- 4) Pokiaľ sa HV za štvrt'rok zmení oproti plánu o min. +10 000€ tak **primariátu** bude znížený/zvýšený objem prostriedkov na osobný príplatok v nasledujúcom štvrt'roku o +-50% - a to jednorázovo, vypočítané na mesačnej báze (v mesiaci nasledujúceho štvrt'roku).

Minimálna výška zmeny HV je teda +10 000€, pokiaľ bude HV oproti stanovenému váženému aritmetickému priemeru v tomto intervale, objem prostriedkov určený na osobný príplatok zostáva nezmenený.

Zmena HV sa vypočítava oproti porovnateľnému štvrt'ročnému obdobiu, ktoré je váženým aritmetickým priemerom posledných troch rokov porovnateľných štvrt'rokov s váhou 2 pre rok t, s váhou 0,7 pre rok t-1, a s váhou 0,3 pre rok t-2 a tento výsledok tvorí plán.

Anesteziologickí pracovníci (mimo lôžkového OAIM) + **OOS** - ukazovateľ sledovania je počet operácií a počet vykonaných anesteziologických minút za štvrt'rok, kde +-10% zmena bude znamenať nárast/pokles objemu prostriedkov vyčlenený na osobný príplatok o 50%, pričom musia byť splnené obe podmienky - aj nárast operácií aj nárast anesteziologických minút, resp. opačne a to jednorázovo, vypočítané na mesačnej báze (v mesiaci nasledujúceho štvrt'roku).

Nezdravotnícki pracovníci - pokiaľ sa HV organizácie za štvrt'rok o +-30% zvýši/zníži, tak sa rovnako zvýši/zníži objem prostriedkov na osobný príplatok o 50% a to jednorázovo, vypočítané na mesačnej báze (v mesiaci nasledujúceho štvrt'roku).

Z HV po vzájomnej komunikácii budú vyňaté mimoriadne položky na strane nákladov aj výnosov (tie ktoré neovplyvňujú EBITDA ukazovateľ - necashovej povahy), ktoré sa v predchádzajúcom štvrt'roku v HV neobjavili.

- 5) Objem a výška osobného príplatku sa prehodnocuje v závislosti od plnení kritérií uvedených v odseku 4 v štvrt'ročných intervaloch, a to k 1. 1., 1. 4., 1. 7. alebo 1.10. príslušného kalendárneho roka.

O konečnej zmene peňažných prostriedkov určených na osobný príplatok pre jednotlivé pracoviská na príslušný štvrt'rok rozhoduje riaditeľ FN.

Za rozdelenie osobného príplatku zodpovedá príslušný vedúci zamestnanec, ktorý je povinný oboznámiť podriadených zamestnancov s pridelenou výškou osobného príplatku. Sumár priznaných osobných príplatkov odovzdá vedúci zamestnanec príslušnému námestníkovi, resp. riaditeľovi FN.
- 6) V rámci jednotlivých pracovísk príslušní vedúci zamestnanci navrhnu rozdelenie osobných príplatkov podriadeným zamestnancom:
 - a. primárom a vedúcim lekárom navrhuje a schvaľuje osobný príplatok riaditeľ FN.
 - b. vedúcim sestrám, vedúcim laborantom, ved.fyzioterapeutovi navrhuje osobný príplatok námestník pre OS, schvaľuje riaditeľ FN.

- c. administratívnym a obslužným pracovníkom navrhuje osobný príplatok príslušný vedúci zamestnanec a schvaľuje riaditeľ FN.
 - d. námestníkom a vedúcim odboru priznáva osobný príplatok riaditeľ FN, na základe komplexného zhodnotenia ich riadiacej práce (odbornej a organizačnej) a dosiahnutého HV organizácie.
- 7) Pri stanovení konkrétnej výšky osobného príplatku zamestnancovi, vedúci zamestnanec v rámci vyčleneného objemu prihliada na nasledovné kritériá:
- 1. Využitie pracovného času – príchod, odchod, efektívne využitie pracovného času, dodržanie prestávok, dodržiavanie pracovnej disciplíny
 - 2. Angažovanosť a vlastná iniciatíva – plnenie pracovných úloh, ochota prevziať nové pracovné úlohy, ochota riešiť problémy, ochota odovzdávať skúsenosti a vedomosti
 - 3. Spolupráca, správanie – ochota spolupracovať s kolegami, dodržiavanie korektných medziľudských vzťahov, zaobchádzanie s pracovnými prostriedkami
 - 4. Pracovný výkon – rovnomernosť a stabilita pracovného výkonu, ekonomické myslenie a konanie, odbornosť
- 8) Ak zamestnanec prestane spĺňať podmienky uvedené v odseku 7, môže príslušný vedúci zamestnanec alebo riaditeľ FN písomným oznámením odobrať tomuto zamestnancovi osobný príplatok alebo jeho časť.
- 9) Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu, a to aj menej závažným spôsobom, môže mu byť osobný príplatok odňatý alebo krátený v rozsahu podľa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny minimálne na obdobie 3 mesiacov. O odňatí alebo krátení osobného príplatku a dĺžke doby takéhoto odňatia alebo krátenia rozhodne riaditeľ FN spravidla na návrh príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 32 a **Príplatok za odpracované roky**

Táto zložka mzdy platí pre kategóriu sestra a pôrodná asistentka a tvorí 70% osobného príplatku, ktorý bol vyplácaný do 29.2.2016. Do výšky pôvodného osobného príplatku za nezahŕňa príplatok za certifikát (33€) a príplatok za špecializáciu (66 €).

Článok 33 **Motivačná odmena**

Pre vedúcich zamestnancov:

- 1) Za plnenie dohodnutých kvalitatívnych a kvantitatívnych cieľov organizačného útvaru je možné priznať vedúcemu zamestnancovi tohto organizačného útvaru motivačnú odmenu.
- 2) Konkrétne kvalitatívne a kvantitatívne ciele organizačného útvaru (najmä konkrétne ukazovatele, ich váhy v celkovom hodnotení a cieľové hodnoty pre jednotlivé ukazovatele) dohodne riaditeľ FN s príslušným vedúcim zamestnancom písomne v pracovnej zmluve, resp. prostredníctvom dodatku k pracovnej zmluve.
- 3) Motivačnú odmenu priznáva riaditeľ FN na základe vyhodnotenia stanovených cieľov. Vyhodnotenie sa realizuje spravidla v polročných intervaloch.
- 4) Ak zamestnanec v priebehu hodnoteného obdobia porušil pracovnú disciplínu, a to aj

menej závažným spôsobom, môže mu byť motivačná odmena odňatá alebo krátená v rozsahu podľa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny minimálne na jedno vyhodnocované obdobie. O odňatí alebo krátení motivačnej odmeny a dĺžke doby odňatia alebo krátenia rozhodne riaditeľ FN.

B. Pre ostatných zamestnancov:

- 1) Ak bola vedúcemu zamestnancovi priznaná motivačná odmena na základe vyhodnotenia stanovených cieľov, prizná riaditeľ FN motivačnú odmenu aj pre ostatných zamestnancov organizačného útvaru v celkovom objeme zodpovedajúcom výške motivačnej odmeny vedúceho zamestnanca. Takto priznaný objem finančných prostriedkov na motivačnú odmenu pre zamestnancov následne rozdelí vedúci zamestnanec pre zamestnancov organizačného útvaru, ktorí sa podieľali na dosiahnutí kvalitatívnych a kvantitatívnych cieľov organizačného útvaru.
- 2) Motivačnú odmenu priznáva riaditeľ FN na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 3) Ak niektorý so zamestnancov v priebehu hodnoteného obdobia porušil pracovnú disciplínu, môže mu byť motivačná odmena odňatá alebo krátená, a to podľa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny. O odňatí alebo krátení motivačnej odmeny rozhodne riaditeľ FN.

Článok 34

Mimoriadna odmena

- 1) Za splnenie pracovných úloh, ktoré si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie, nad rámec obvyklých pracovných úloh, je možné priznať mimoriadnu odmenu.
- 2) Výplata mimoriadnej odmeny sa realizuje až po vyhodnotení stanovených úloh.
- 3) Návrh na odmenu zamestnancov písomne predkladá príslušný vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny na predpísanom tlačive.
- 4) Návrh na odmenu vedúcich zamestnancov písomne predkladá spravidla jeho vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny na predpísanom tlačive.
- 5) Návrh na odmenu schvaľuje riaditeľ FN.

Článok 35

Odmeny pri životnom výročí

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, a to podľa dĺžky odpracovaných rokov vo FN Trenčín vo všetkých pracovných pomeroch ku dňu jubilea takto:

- od 10 rokov do 15 rokov	100,00 eur
- od 15 rokov do 20 rokov	133,00 eur
- nad 20 rokov	166,00 eur.
- 2) Na účely poskytovanie odmeny pri životnom výročí sa do obdobia trvania pracovného pomeru vo FN Trenčín započítava aj obdobie trvania pracovného pomeru u jeho právnych predchodcov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne pracovníkovi ZV OO potvrdenie o dĺžke pracovného pomeru

zamestnanca, ktoré je potrebné pre účely vyplatenia jubilejných odmien ZV OO pri dožití 50. a 60. rokov veku zamestnanca a pri odpracovaní 25 rokov v organizácii, ak o to ZV OO alebo zamestnanec požiada.

Článok 36

Splatnosť a výplata mzdy

- 1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- 2) Vypláca sa v peniazoch v spoločnej európskej mene, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca. 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, v inom termíne, na ktorom sa s ním dohodne. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje ekonomický námestník riaditeľa, príp. riaditeľ FN.
- 4) Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
- 5) Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. V prípade, ak s tým zamestnanec súhlasí, zamestnávateľ sprístupní tieto informácie zamestnancovi prostredníctvom elektronických prostriedkov. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
- 6) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 1.

Článok 37

Spoločné ustanovenia

- 1) Výška základnej mzdy, príplatku za riadenie, príplatku za zastupovanie, mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce, príplatku za zmenu, osobného príplatku je dohodnutá pre ustanovený pracovný čas platný v organizácii.
- 2) Zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda podľa odseku 1 vo výške zodpovedajúcej tomuto kratšiemu pracovnému času.
- 3) Pri výpočte mzdového zvýhodnenia a mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo mimo pracoviska sa za mzdu považujú:
 - základná mzda
 - mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
 - príplatok za zmenu
 - osobný príplatok
- 4) Tam kde je stanovená hodinová sadzba pre mzdové zvýhodnenie a náhradu mzdy, sa táto sadzba stanovuje na štyri desatinné miesta a zaokrúhľuje sa matematicky.
- 5) Ak je zamestnanec preradený do iného stupňa náročnosti práce, patrí mu základná mzda zodpovedajúca novému stupňu náročnosti práce odo dňa účinnosti tohto preradenia,

- spravidla k prvému dňu kalendárneho mesiaca.
- 6) Pridelenie k výkonu špecializovaných, resp. certifikovaných pracovných činností sa zrealizuje vždy najskôr k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom zamestnanec predloží zamestnávateľovi diplom o špecializácii, resp. certifikát, a to na základe potrieb zamestnávateľa.
 - 7) Zaradenie do príslušného stupňa náročnosti práce po splnení podmienky požadovanej dĺžky odbornej praxe sa realizuje od najbližšieho prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po splnení podmienky odpracovania požadovanej dĺžky odbornej praxe. Požadovaná dĺžka odbornej praxe sa určuje v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času. Odborná prax získaná pri kratšom pracovnom čase sa prepočítava na dĺžku odbornej praxe pri ustanovenom týždennom pracovnom čase.
 - 8) Prax získaná v dennom doktorandskom štúdiu sa započítava do odbornej praxe v rozsahu jednej tretiny.
 - 9) Do doby odbornej praxe sa nezapočítava doba materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, neplateného voľna, základnej vojenskej služby, civilnej vojenskej služby, náhradnej vojenskej služby.
 - 10) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o mzde, náležitostiach s ňou súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.
 - 11) O hromadnej úprave miezd sa dohodne vedenie FN v spolupráci s odborovými organizáciami. Za hromadnú úpravu miezd zamestnancov sa považuje každá celoplošná úprava, ktorá sa realizuje formou vyčlenenia dohodnutého objemu mzdových prostriedkov na diferencované úpravy základných miezd.
 - 12) Zamestnancovi, ktorému bola podľa predpisov platných do 31.12.2004 udelená výnimka z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovných činností s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

ČASŤ V.

Článok 38

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 nad rozsah ustanovený podľa § 76a odseku 1 Zákonníka práce v sume **jedného 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 nad rozsahu stanovený podľa § 76a odseku 2 Zákonníka práce v sume **jedného 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) **Ďalšie odchodné** vo výške jedného priemerného mesačného zárobku patrí zamestnancovi, ktorý odpracuje v organizácii nepretržite minimálne 20 rokov a požiada o skončenie pracovného pomeru do 6 mesiacov od vzniku nároku na dôchodok uvedený v odseku 1) alebo v súvislosti s priznaním predčasného starobného dôchodku

uvedeného v odseku 2). Nepretržitým pracovným pomerom na tento účel sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi.

- 4) V prípade, že priemerný mesačný zárobok nedosahuje výšku mzdy posledne stanovenej mesačnou čiastkou, odchodné bude patriť vo výške posledne stanovenej mzdy podľa článku 37 odsek 1 alebo 2 kolektívnej zmluvy.

ČASŤ VI.

Článok 39

Vzdelávanie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov, najmä umožňuje zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám ustanoveným v osobitnom predpise a podľa možností sa podieľa na jeho financovaní (najmä nariadenie 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).
- 2) Zamestnávateľ za účelom prehlbovania alebo zvyšovania kvalifikácie vyčlení určitý objem finančných prostriedkov aj na nákup odbornej literatúry, právnych noriem, časopisov, novín a na poplatky spojené s prístupom na internet.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v súvislosti so zvyšovaním/prehlbovaním kvalifikácie v zmysle § 140 odsek 4 Zákonníka práce v rozsahu 5 pracovných dní v kalendárnom roku. V prípade aktívnej účasti zamestnanca zamestnávateľ zväží možnosť poskytnúť pracovného voľna takémuto zamestnancovi aj nad rozsah 5 pracovných dní v kalendárnom roku.
- 4) Zamestnávateľ sa prostredníctvom príslušných vedúcich zamestnancov zaväzuje umožniť zamestnancovi, s ktorým uzatvoril dohodu o zvýšení kvalifikácie v zmysle § 155 Zákonníka práce, absolvovanie odbornej zdravotníckej praxe v rámci špecializačného štúdia alebo certifikačnej prípravy v časovom limite predpísanej dĺžky štúdia, ak o to zamestnanec požiada.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, u ktorých to vyžaduje osobitný predpis, pracovné voľno v súvislosti s absolvovaním prípravy na výkon práce v zdravotníctve v rozsahu určenom študijným plánom akreditovaných vzdelávacích ustanovizní na účasť na kurzoch a na vykonanie záverečnej skúšky.

Článok 40

Zvyšovanie kvalifikácie – zdravotnícki pracovníci

- 1) V súvislosti so zvýšením kvalifikácie zamestnávateľ poskytne pracovné voľno *s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku* takto:
 - a) špecializácia u lekárov, farmaceutov a iných zdravotníckych pracovníkov – voľno v rozsahu určenom študijným plánom akreditovaných vzdelávacích ustanovizní na

- účasť na kurzoch, školiacich miestach, predmetových skúškach, kontrolných dňoch a diskusných sústreďeniach a 10 dní na prípravu a vykonanie špecializačnej skúšky
- b) postupová skúška u lekárov vo vybraných odboroch – 5 dní na prípravu a vykonanie skúšky
- c) špecializácia sestier, pôrodných asistentiek, laborantov, asistentov výživy, rádiologických technikov, fyzioterapeutov, - voľno v rozsahu určenom študijným plánom akreditovaných vzdelávacích ustanovizní na účasť na kurzoch, školiacich miestach a diskusných sústreďeniach a 5 dní na prípravu a vykonanie skúšok (vrátane konzultácií pri ext.forme)
- d) certif. prac. činností u sestier, pôr. asistentiek, laborantov, asistentov, rádiologických technikov, fyzioterapeutov, technikov pre zdrav.pomôcky, iných zdravotníckych pracovníkov a certif. prac. činností v certifikovaných odboroch u lekárov – voľno v rozsahu určenom študijným plánom akreditovaných vzdelávacích ustanovizní na účasť na kurzoch, školiacich miestach a diskusných sústreďeniach a 3 dni na prípravu a vykonanie skúšky
- e) dial'ková forma v odbore sanitár – 5 dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky
- f) špecializácia určená pre vedúcich zamestnancov - voľno v rozsahu určenom študijným plánom akreditovaných vzdelávacích ustanovizní a 3 dni na prípravu a vykonanie skúšky.
- 2) Osamelej žene alebo osamelému mužovi, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 10rokov, poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno nad rozsah uvedený v odseku 1 takto:
- 4 dni – ak ide o zvyšovanie kvalifikácie uvedené v ods. 1 písm. a)
 - 3 dni – ak ide o zvyšovanie kvalifikácie uvedené v ods. 1 písm. b)
 - 2 dni – ak ide o zvyšovanie kvalifikácie uvedené v ods. 1 písm. c).
- 3) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

ČASŤ VII.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 41

Sociálny fond

- 1) Sociálny fond tvorí zamestnávateľ ako úhrn:
- povinného prídeltu podľa § 3 ods.1 písm. a) vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných na výplatu zamestnancom za kalendárny rok
 - ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných na výplatu zamestnancom za kalendárny rok
 - ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z., v znení neskorších predpisov.
- 2) Sociálny fond sa použije podľa nižšie stanovených podmienok ako:
- a) príspevok na závodné stravovanie
 - b) sociálna výpomoc
 - c) odmena bezpríspevkovým darcom krvi
 - d) príspevok k Vianociam.

Príspevok na závodné stravovanie bude poskytovaný zamestnancom v pracovnom pomere vo výške:

- **0,66** eur na jedno hlavné jedlo v rannej zmene aj jedlo v ostatných zmenách

Sociálnu výpomoc zamestnávateľ poskytne vo forme finančnej výpomoci pri týchto udalostiach:

- pri úmrtí zamestnanca, manžela alebo manželky zamestnanca, pokiaľ sú v rodine nezaopatrené deti
- pri úmrtí detí zamestnancov našej organizácie, pokiaľ tieto boli výživou odkázané na zamestnanca
- na preklopenie mimoriadne ťaživej finančnej situácie rodiny (napr. živelné pohromy, osamelosť pri starostlivosti o deti a pod.).

Sociálnu výpomoc poskytne zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti a individuálneho posúdenia finančnej situácie žiadateľa, a to maximálne do výšky 330,00 EUR. Pri úmrtí zamestnanca alebo jeho manžela (manželky), pokiaľ je v rodine viac nezaopatrených detí, celkovú výšku sociálnej výpomoci možno úmerne zvýšiť, maximálne na dvojnásobok. Finančnú situáciu žiadateľa posúdi komisia za účasti zástupcov zamestnávateľa, ZV OO a príslušného organizačného útvaru, prípadne na základe ich písomného vyjadrenia.

Odmeny bezpríspevkovým darcom krvi.

Zamestnávateľ vyplatí zo sociálneho fondu odmeny zamestnancom, ktorí získajú plaketu MUDr. Jánskeho, a to v nasledovnej výške:

- | | |
|---|-------------|
| • Bronzová plaketa (10x BDK) | 33,50 eur |
| • Strieborná plaketa (20x BDK) | 66,50 eur |
| • Zlatá plaketa (30x ženy, 40x muži) | 100,00 eur |
| • Diamantová plaketa (60x ženy, 80x muži) | 133,00 eur. |

Odmena sa vyplatí na základe dokladu o získaní vyznamenania – JÁNSKEHO PLAKETA udeleného Červeným krížom.

Článok 42

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je bezpríspevkovým darcom krvi, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 pracovného dňa v deň odberu v prípade, ak o to tento zamestnanec požiada.

Článok 43

- 1) V zmysle § 152 Zákonníka práce zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy podávaním jedného hlavného teplého jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny prostredníctvom vlastného stravovacieho zariadenia, ako i zamestnancom vykonávajúcim pohotovostné zdravotnícke služby. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 2) Okruh osôb, ktorým sa poskytne stravovanie, sa rozširuje o
 - a) zamestnancov, ktorí čerpajú dovolenku alebo pracovné voľno z dôvodu prekážok v práci,
 - b) o fyzické osoby, ktoré vykonávajú zdravotnícke pohotovostné služby v organizácii,
 - c) o fyzické osoby, ktoré vykonávajú práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak v kalendárnom dni odpracujú viac ako štyri hodiny,

- d) o fyzickú osobu, ktorá na základe zmluvy vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov FN Trenčín v maximálnom počte 10 stravných lístkov v kalendárnom mesiaci.
- 3) Zamestnávateľ z neinvestičných prostriedkov prispieva na stravovanie čiastkou vo výške 55 % ceny jedla s tým, že výška príspevku nie je vyššia ako 55 % stravného poskytovaného pri prac. ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

Článok 44

- 1) Zamestnávateľ v záujme zlepšenia sociálnych podmienok zamestnancov, ktorí majú deti do 12 rokov a budú hospitalizovaní v našej nemocnici ako sprievodcovia týchto detí, budú oslobodení od platenia poplatku za pobyt sprievodcu.

Článok 45

- 1) Ak zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, v ktorej sa zaviazá platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevky aj za zamestnancov, ktorí nevykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia do kategória 3 alebo 4, a ak sa v tejto zmluve nedohodnú inak, bude mať takýto zamestnanec nárok na príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie za nasledovných podmienok:
- zamestnanec splnil dohodnutú čakaciu dobu v trvaní 3 mesiacov (je to minimálna doba trvania pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca vo FN, až po uplynutí tejto doby začne zamestnávateľ prispievať na DDS zamestnancovi),
 - zamestnanec má nárok na príspevok zamestnávateľa len v jednom pracovnoprávnom vzťahu, v tom, v ktorom má dohodnutý vyšší pracovný úväzok.

Zamestnávateľ, ktorý uzatvoril zamestnávateľské zmluvy s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, s ktorými má jeho zamestnanec uzatvorené účastnícke zmluvy, platí príspevky len raz, a to na osobný účet zriadený pre účastnícku zmluvu, ktorú si jeho zamestnanec zvolil.

- 2) Výška príspevku zamestnávateľa, ak sa v zamestnávateľskej zmluve nedohodlo inak, je:
- 2,0 % z vymeriavacieho základu zamestnanca pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4,
 - 0,5 % z vymeriavacieho základu zamestnanca pre ostatných zamestnancov.
- 3) Vymeriavacím základom je mzda zamestnanca.

ČASŤ VIII.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 46

- 2) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje podľa Zákonníka práce, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti

a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.

- 3) Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne.
- 4) Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP a dbá na to, aby zamestnávateľ zabezpečil pre zamestnancov všetky požiadavky z hľadiska BOZP v zmysle platných právnych predpisov.

ČASŤ IX.

Článok 47

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností informácie najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 48

1) Individuálne nároky

- a) sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy sa rieši na úrovni príslušného vedúceho;
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa;
- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

2) Kolektívne spory

- a) Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia s paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.
- b) Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991 Z.z., o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov.

ČASŤ X.

PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 49

- 1) Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
- 2) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto

zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.

Článok 50

- 1) Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právnym nástupcom túto zmluvu a KZ vyššieho stupňa.

Článok 51

- 1) Nároky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy pre jednotlivých zamestnancov sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného procesu.

Článok 52

- 1) Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.

Článok 53

- 1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť od 1. 4. 2016. Je účinná do 31.3.2017.

V Trenčíne,

MUDr. Stanislav Pastva
riaditeľ FN Trenčín

Mgr. Adriana Hertlová
predseda ZOO pri FN Trenčín

MUDr. Martin Hlaváčik
za SLO pri FN Trenčín