

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie od 1. 10. 2016 do 31. 12. 2017

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu
zdravotníctva a sociálnych služieb**

zastúpená Jitkou Babjakovou

(ďalej odborová organizácia)

a

Národné rehabilitačné centrum Kováčová

zastúpené, riaditeľkou Ing. Oľgou Zábojníkovou, MPH

(ďalej zamestnávateľ)

OBSAH

Časť I. Všeobecné ustanovenia	3
Článok 1 – 4	3
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	4
Článok 5 – 11	4
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	5
Článok 12	5
Článok 13 Spolurozhodovanie	5
Článok 14 Prerokovanie	6
Článok 15 Informovanie	7
Článok 16 Kontrolná činnosť	7
Článok 17 Kolektívne vyjednávanie	8
Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	8
Článok 18 - 21	8
Článok 22 Personálne normatívy	9
Článok 23 Pracovný pomer	9
Článok 24 Pracovný čas	9
Článok 25 Pracovná pohotovosť	10
Článok 26 Práca nadčas	10
Článok 27 Nočná práca	10
Článok 28 Dovolenka	10
Článok 29 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	10
Článok 30 Odstupné	11
Článok 31 Odchodné	12
Článok 32 Organizačné zmeny	12
Časť V. Odmeňovanie zamestnancov	12
Časť VI. Sociálna oblasť	12
Článok 33 Vzdelávanie	12
Článok 34 Stravovanie	13
Článok 35 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	13
Článok 36 Sociálny fond	13
Článok 37 Služby	14
Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	14
Článok 38 - 39	14
Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	15
Článok 40	15
Časť IX. Záverečné ustanovenia	15
Článok 41	15

Prílohy:

- č. 1 KZ Podmienky odmeňovania zamestnancov NRC Kováčová
- č. 1.1 KZ Katalóg pracovných činností
- č. 2 KZ Zásady pre použitie prostriedkov zo sociálneho fondu

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej aj „KZ“) je uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
2. KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZP“), zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
3. KZ vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 2

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej aj „SOZZ a SS“) za evidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou č. Z-6270/1985-D/2 z 23. júla 1985, v znení neskorších opatrení a zmien. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
 - b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členom Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 9 ZP.

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, a to aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1% jeho čistého mesačného zárobku 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 príslušná odborová organizácia.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 13

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
 - c) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),

- d) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- e) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- f) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
- g) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- h) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- i) poskytnutie pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- j) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),
- k) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. 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 Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde)).

Článok 14

Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. V zmysle § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - d) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - e) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - f) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - g) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)

- h) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- i) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- j) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP).

Článok 15

Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii dva krát za rok správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - h) zamestnávaní zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),

Článok 16

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

- d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. 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.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 19

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 20

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na jeho pracoviskách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 21

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz mesačne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

Personálne normatívy

Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre zamestnancov dôsledným dodržiavaním Výnosu Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 10. septembra 2008 č. 09812/2008-OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v znení neskorších zmien a doplnkov.

Článok 23

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a rovnako o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.
2. 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.

Článok 24

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne .
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom v pracovnom poriadku a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu vrátane práce nadčas je najviac 56 hodín týždenne, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí.
4. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne na obdobie 12 mesiacov, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.
5. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení o kratší pracovný čas alebo o inú

vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 25

Pracovná pohotovosť

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 možné pracovnú pohotovosť so zamestnancom dohodnúť.

Článok 26

Práca nadčas

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 27

Nočná práca

Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Článok 28

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 29

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 30 **Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:
 - a) 1 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 1 a menej ako 5 rokov,
 - b) 2 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) 3 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) 4 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 20 rokov,
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP, odstupné vo výške:
 - a) 2 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako 2 roky,
 - b) 3 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) 4 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) 5 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) 6 násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 20 rokov.
3. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v bode 1 tohto článku, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým 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, odstupné vo výške 10 násobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 31

Odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec požiada o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 32

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov.
2. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ takémuto zamestnancovi ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Mzdové podmienky a podmienky priznávania základnej mzdy zamestnancov podľa stupňa náročnosti pracovného miesta a platových tried sú rozpracované v Prílohe č.1 Podmienky odmeňovania zamestnancov tejto KZ. Prílohu č.1.1 tvorí Katalóg pracovných činností, ktorý rozlišuje pracovné činnosti, ich náročnosť, s prihliadnutím na mieru zložitosti, zodpovednosti, psychickej a fyzickej záťaže práce a tiež ustanovených kvalifikačných predpokladov a požiadaviek, plnenie ktorých je nevyhnutnou podmienkou pre vykonávanie dohodnutých pracovných činností.

Časť VI.

Sociálna oblasť

Článok 33

Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie. Realizuje sa v zmysle schváleného plánu vzdelávania.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade uzatvorenia dohody o zvýšení kvalifikácie v zmysle § 155 ZP umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním

pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu stanovenom v § 140 ods. 3 ZP a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom t.j. cestovné, ubytovanie a školné poplatky, pričom sa zamestnanec zaväzuje zotrvať päť rokov po skončení štúdia u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Pracovné voľno s náhradou mzdy v tomto rozsahu poskytne zamestnávateľ aj zdravotníckym pracovníkom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu absolvovaním špecializačného štúdia, ak im neposkytuje pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 140 ods.2 ZP.

Článok 34 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie, formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo všetkých zmenách vo vlastnom zariadení .
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalšie teplé hlavné jedlo.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle Prílohy č.2 KZ Zásady pre použitie prostriedkov zo sociálneho fondu, bod 1.
4. Zamestnancovi prináleží počet stravných lístkov podľa odpracovaných pracovných dní v mesiaci.

Článok 35 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období:

1. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpis (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
2. od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu. (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov)

Článok 36 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond:
 - a) povinným prídelenom vo výške 1% a

- b) ďalším prídedom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (kalendárny mesiac).
2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v Prílohe č. 2 Zásady pre použitie prostriedkov zo sociálneho fondu, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 37

Služby

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom:

1. Objekt REHA zamestnancom jednotlivých oddelení na vianočné posedenia a počas športových hier NRC Kováčová.
2. Pasívne rehabilitačné procedúry zamestnancom, ktorí majú zdravotné problémy (na základe indikácie lekára).
3. Plavecký bazén každú stredu v čase od 15.00 hod. do 17.30 hod. zamestnancom a ich deťom (deti v doprovode rodiča - zamestnanca).
4. Veľkú telocvičňu zamestnancom v stredu v čase od 15.00 hod. do 17.30 hod., v nedeľu v čase od 18.00 hod. do 20.00 hod. (volejbal).
5. Malú zrkadlovú telocvičňu počas prestávky na odpočinok a jedenie.
6. Miestnosť mechanoterapie a posilňovne dvakrát týždenne, počas prestávky na odpočinok a jedenie.
7. Tenisové ihrisko podľa prevádzkového poriadku.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 38

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z.

Článok 39

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 40

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojím zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia príslušnému vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.10.2016 do 31.12.2017.
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, najskôr však 1.10.2016, okrem Článku 5a ods. 2 Prílohy č. 1 KZ, ktorý nadobúda účinnosť 1.1.2017.
3. Ak pred ukončením doby platnosti tejto KZ ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ, predlžuje sa doba platnosti na obdobie ďalšieho kalendárneho roka. Ustanovenia KZ zostávajú platné a účinné až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ich jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán, najdlhšie však do 31. 12. 2018.
4. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo

zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

5. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
6. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 30 dní odo dňa jej uzavretia. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
7. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
8. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
9. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Zamestnávateľ dostane tri exempláre a odborová organizácia jeden exemplár.
10. Táto kolektívna zmluva zrušuje predchádzajúce kolektívne zmluvy zamestnávateľa v znení neskorších dodatkov.
11. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Kováčovej, dňa

Za ZO SOZ:

Za zamestnávateľa:

.....

Jitka Babjaková
zástupkyňa ZO SOZZ a SS
NRC Kováčová

.....

Ing. Oľga Zábojníková MPH
riaditeľka NRC Kováčová