

# Kolektívna zmluva na roky 2021 - 2023

---

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 (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“)

zmluvné strany

**Národný ústav detských chorôb Bratislava**  
**Limbová 1, 833 40 Bratislava, IČO: 00 607 231**  
*zastúpená Ing. et Ing. Petrom Magátom, riaditeľom*  
*(ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „NÚDCH“)*

a

**Základná odborová organizácia SOZZ a SS**  
**pri NÚDCH v Bratislave**  
**Limbová 1, 833 40 Bratislava, IČO:006839490370**  
*zastúpená MUDr. Danielou Sejnovou, PhD., predsedom Výboru ZO SOZZ a SS*

a

**LOZ DFNsP Bratislava**  
**Limbová 1, 833 40 Bratislava, IČO: 42260582**  
*Zastúpené MUDr. Martinom Víglašským, predsedom výboru*

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

# ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

## ČLÁNOK 1 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovými organizáciami (ďalej len „odborní“) v súlade so Zákonníkom práce, 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, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Odbory uzatvárajú so zamestnávateľom túto KZ, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis.
3. Nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
4. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než KZ (§ 231 ods.3 ZP).

## ČLÁNOK 2 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1. Odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej „SOZZaSS“) má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov SOZZaSS, zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie rokovať príslušnému odborovému orgánu SOZZaSS o kolektívnej zmluve a uzatvárať KZ.
2. Odborová organizácia LOZ DFNSP Bratislava (ďalej „LOZ“) má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov LOZ, zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-2451, z ktorých vyplýva oprávnenie rokovať príslušnému odborovému orgánu LOZ o kolektívnej zmluve a uzatvárať KZ.
3. Zamestnávateľ – Národný ústav detských chorôb má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 1841/1990 – A/III - 2 zo dňa 18.12.1990 s účinnosťou od 1.1.1991 v platnom znení. Členovia rady riaditeľov NÚDCH sú oprávnení podpísať túto KZ.

## ČLÁNOK 3 Plnenie záväzkov zmluvnými stranami

1. Zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právny nástupcom túto zmluvu,
  - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
  - c) ďalšie fyzické osoby (bývalí zamestnanci, dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a pod.) podľa § 5 zákona č. 2/1991 Zb. Zákona o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“)
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.
  3. 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 (§ 231 ods. 2 a ods. 3 ZP).

#### **ČLÁNOK 4**

##### **Kolektívne vyjednávanie**

1. K dosiahnutiu a udržaniu sociálneho zmieru, ktorý je základným predpokladom plnenia úloh organizácie pri súčasnej spokojnosti zamestnancov budú zmluvné strany prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa. Osoba vstupujúca do priestorov Zamestnávateľa je však povinná dodržiavať zákaz vstupu do určených priestorov, ako aj riadiť sa internými predpismi a pokynmi Zamestnávateľa.
3. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
4. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb.

#### **ČLÁNOK 5**

##### **Dodatky ku kolektívnej zmluve**

1. KZ v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na písomný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
4. Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzatváraní KZ. Bližší postup je upravený v zákone č.

2/1991 Zb.

5. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinné po ich zverejnení v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov . Označujú sa ako „Dodatok ku KZ na rok ... uzatvorenej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

## **ČLÁNOK 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ zabezpečí neodkladne po uzatvorení KZ jej vytlačenie vrátane príloh v príslušnom počte tak, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku a pre každého člena vedenia NÚDCH.
2. Odbory sa zaväzujú zabezpečiť distribúciu KZ medzi úsekových dôverníkov, členov vedenia NÚDCH, vedúcich zamestnancov a oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ.
3. Odbory oboznámia zamestnancov NÚDCH s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní odo dňa jej platnosti.
4. Zamestnávateľ bude novoprijatých zamestnancov informovať o existencii KZ a o pôsobení odborov v NÚDCH.

## ČASŤ II. ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

### ČLÁNOK 7

#### Podmienky pracovného pomeru na dobu určitú

1. Zamestnávateľ môže opätovne predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky pre nasledovné kategórie zamestnancov a druh činnosti:
  - a) poskytovanie zdravotnej starostlivosti zdravotníckym pracovníkom do rozsahu pracovného úväzku 0,8 pracovného miesta zamestnancom, ktorí majú u zamestnávateľa uzavretú pracovnú zmluvu na základe zmluvy o praktickej výučbe medzi zamestnávateľom a vzdelávacou ustanovitzňou alebo na základe inej obdobnej zmluvy, ktorá sa týka vzdelávania zdravotníckych pracovníkov,
  - b) výkon obslužných a nekvalifikovaných činností zamestnancom, a to najmä u nasledovných kategórií zamestnancov – robotník (telefónny manipulant, dispečer, vrátnik),
  - c) poskytovanie zdravotnej starostlivosti zdravotníckym pracovníkom, ktorý je účastníkom rezidentského programu Slovenskej republiky,
  - d) sestry vykonávajúce ambulantnú pohotovostnú službu.

### ČLÁNOK 8

#### Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa

1. Ak zanikne, zamestnávateľ alebo jeho časť, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak (§ 27 ZP).
2. Zamestnávateľ písomne informuje odbory 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.
3. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odbormi opatrenia podľa bodu 2 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
4. Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP (§ 29a ZP).
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu, zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia (§ 31 ods. 8 ZP).

6. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto KZ zostane záväzná pre právneho nástupcu až do skončenia jej účinnosti (§31 ods. 7 ZP).

## **ČLÁNOK 9**

### **Informácie o voľných pracovných miestach**

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na webových stránkach ako napríklad ISTP, profesia.sk, ako aj na webovej stránke www.nudch.eu.

## **ČLÁNOK 10**

### **Informácie zamestnanca pri nástupe do zamestnania**

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s KZ a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s 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. Ďalšie podrobnosti o predzmluvných vzťahoch a povinnostiach pri nástupe do zamestnania upravujú § 41 a § 47 ods. 2 ZP.

## **ČLÁNOK 11**

### **Informácie zamestnanca pri skončení pracovného pomeru**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. vznikom nového pracovného pomeru.

## **ČLÁNOK 12**

### **Hromadné prepúšťanie**

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie (najmenej s 30 zamestnancami), bude zamestnávateľ o tom informovať odbory najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

## **ČLÁNOK 13**

### **Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa**

1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ZP alebo dohodou z organizačných dôvodov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možnosti neskončí pracovný pomer
  - a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne,

- b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
  - c) so zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny,
  - d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
  - e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov.
3. Členovia výborov základných odborových organizácií v NÚDCH 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 (§240 ods. 8 ZP).
4. Zamestnávateľ môže dať členom výborov odborových orgánov výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia (§ 240 ods. 9 ZP).
5. Ak odbory odmietli udeliť súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru podľa **predchádzajúceho odseku**, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné. Ďalší postup je stanovený v § 240 ods. 10 ZP.
6. Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 2 - 5 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.
7. **Zamestnancovi so zdravotným postihnutím** môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP (§ 66 ZP).
8. Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to:
- a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do ich skončenia,
  - b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo, ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,
  - c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej dovolenke, zamestnanec/zamestnankyňa na rodičovskej dovolenke, keď sa osamelý zamestnanec/zamestnankyňa starajú o dieťa mladšie ako 3 roky,
  - d) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
  - e) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu (§ 64 ods. 1 ZP).

9. Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi
- a) z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode, ako aj v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako 3 roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,
  - b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 ZP); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou a rodičovskou dovolenkou,
  - c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e) ZP), ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,
  - d) z vlastnej viny stratili predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona (§ 64 ZP).
10. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s príslušnými odbormi výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP). Odbory sú povinné prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## ČLÁNOK 14

### Výpovedná doba pri výpovedi danej zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c)

1. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 (§ 63 ods. 1 písm. c) ZP):
  - a) 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
  - b) 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 1 je 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
3. Za opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu sa považuje pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím 6 mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu (§ 48 ods. 3 ZP).

## ČLÁNOK 15

### Výpovedná doba pri výpovedi danej zamestnancom



Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace (§ 62 ods. 6 ZP).

## ČLÁNOK 16 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
  - a) 1– násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky
  - b) 2– násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
  - c) 3– násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
  - d) 4– násobku u jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
  - e) 5– násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť. (§ 76 ods. 3 ZP).
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak pracovný pomer skončí **dohodou** pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP nad rozsah ustanovený v predchádzajúcich odsekoch 1. a 2. v sume jedného priemerného mesačného zárobku.
4. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak (§ 76 ods. 6 ZP).
5. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2 tejto KZ (§76 ods. 7 ZP).

## ČLÁNOK 17 Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí 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 v sume 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

## ČLÁNOK 18

### Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má ustanovený týždenný pracovný čas 36¼hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má ustanovený týždenný pracovný čas 35 hodín týždenne (§ 85, § 85a, § 231 ods. 1 ZP).  
Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia, je najviac 33 a ½ hodiny týždenne. 33 a ½ hodinový týždenný pracovný čas je na nasledujúcich pracoviskách u nasledovných kategórií zamestnancov: KPU – lekári operatéri, ORK – lekári operatéri, KDO – lekári operatéri; KDCH – lekári operatéri, DORLK – lekári, inštrumentár a sanitár pracoviska operačná sála č. 1, RDG – lekári, RDG technici a sestry pracujúce v kontrolovanom pásme; NKIM a DK (oddelenie dojčiat) – vybraní sanitári a PPvZ vystavovaní ionizačnému žiareniu; OCS – CUP – zdravotnícki asistenti, sanitári a PPvZ; NL – farmaceuti pravidelne pracujúci s prípravou cytostatík, KDHaO – všetci zamestnanci; PTÚ - ODC – manipulanti s bielizňou; KDPaF – všetci zamestnanci.
2. Pracovný čas zamestnancov v trojzmennej, dvojzmennej a nepretržitej prevádzke je pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne.
3. Zamestnávateľ a odbory sa výslovne dohodli, že začiatok a koniec pracovného času, rozvrh pracovných zmien a čas prestávky na odpočinok a jedenie vzhľadom na rôznorodosť jednotlivých prevádzok zamestnávateľ ustanoví po dohode s odborními v prevádzkových poriadkoch, ktoré sú zamestnancom prístupné na príslušných pracoviskách. Prevádzkový poriadok musí byť umiestnený na dostupnom, viditeľnom mieste.  
Inú úpravu pracovného času zamestnanca na základe jeho zdôvodnenej písomnej žiadosti odsúhlasenej nadriadeným vedúcim zamestnancom povoľuje zamestnávateľ, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody. Tieto výnimky musia byť v evidencii na OPPaM.
4. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 90 ods. 9 ZP).

5. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín (§ 85a ods. 1 ZP).
6. Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa odseku 5; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od doručenia písomného oznámenia o odvolaní súhlasu zamestnávateľovi (§85a ods. 4 ZP).
7. Kratší rozsah pracovného času v týždni ako je ustanovený v tomto článku KZ, je možné individuálne dojednať v pracovnej zmluve so zamestnávateľom. V uvedenom prípade pôjde o pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49 ZP.
8. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín (§ 87 ods. 4 ZP).
9. Zamestnávateľ je pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien povinný prihliadať na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o deti (§ 164 ods.1 ZP).
10. 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 (§164 ods. 2 ZP a § 165 ZP).
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je viac ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút; ak ide o prácu, ktorá sa nemôže prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedlo sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenie práce zamestnancom (§ 91 ods. 5 ZP).

## **ČLÁNOK 19**

### **Práca nadčas**

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zmluvné strany sa dohodli, že v mzde vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, po písomnej dohode s týmto vedúcim zamestnancom, môže byť zohľadnená práca nadčas v úhrne 150 hod. v kalendárnom roku (§ 121 ods. 2 ZP).
2. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas, a to najviac v rozsahu 400 hodín (§ 97 ods. 10 ZP).

3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom (§ 97 ods. 12 ZP).

## ČLÁNOK 20

### Ústavné pohotovostné služby u zdravotníckych zamestnancov

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas (§ 96 ZP).
2. Za každú hodinu aktívnej i neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 1 patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie **35 % jeho priemernej hodinovej mzdy**.  
Ak ide o sobotu, nedeľu a sviatok, patrí mu dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **60 % jeho priemernej mzdy**.
3. Zdravotníckemu zamestnancovi vykonávajúcemu ÚPS v noci patrí príplatok za každú hodinu nočnej práce vo výške **60 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
4. Zamestnancovi pracujúcemu v 3. rizikovej kategórii patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce vo výške **20 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a to aj za každú odpracovanú hodinu práce v ÚPS (§ 124 ods. 3 ZP).
5. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa ods. 2 a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
6. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

## ČLÁNOK 21

### Pracovná pohotovosť mimo pracoviska u zdravotníckych pracovníkov

1. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi v pracovné dni náhrada **60 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu, v sobotu, nedeľu a vo sviatok vo výške **100 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
3. Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

## ČLÁNOK 22

### Pracovná pohotovosť mimo pracoviska pre nezdravotníckych pracovníkov

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi **náhrada 20 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu.

## ČLÁNOK 23

### Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 ZP na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných preventívnych lekárskech prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov, na účasť volených zástupcov zamestnancov a zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP).
2. Za pracovný výkon sa považuje aj účasť zamestnancov na akciách, ktorých sa povinne zúčastňuje zamestnanec na príkaz zamestnávateľa (aj keď je to v čase osobného voľna) a ktoré sa konajú podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne 1 deň plateného pracovného voľna nad rozsah Zákonníka práce určený v § 141 ods. 2 písmeno e) ZP na účasť na vlastnej svadbe.

## ČLÁNOK 24

### Dovolenka za kalendárny rok a dodatková dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
2. Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.
3. Na základe dohody zmluvných strán v tejto KZ sa výmera dovolenky zamestnancov NÚDCH predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP.
4. Podľa § 106 ZP dodatkovú dovolenku v rozsahu ďalšieho týždňa v dohodnutom období čerpajú zamestnanci nasledujúcich pracovísk: DKAIM, KDHaO, OLM, KDN, KDP, OCS, RDG, OUP, KDPaF a vyčlenení zamestnanci: lekár- operatér (ORK, KPU, KDO, KDCH), sanitár a PPVZ prichádzajúci do styku s ionizujúcim žiarením (NKAIM, DK - dojčenské oddelenie), farmaceut (Nemocničná lekáreň - Odd. centrálnej prípravy cytostatík), manipulant s bielizňou (Prevádzkovo – technický úsek) a lekár, inštrumentár, sanitár (pracovisko Operačná sála č. 1) DORLK.

5. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, musí sa vyčerpať prednostne (§ 107 ZP).

## **ČLÁNOK 25**

### **Pracovný poriadok**

1. Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborov, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.
2. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný (§ 84 ods. 4 ZP).

## **ČLÁNOK 26**

### **Výberové konanie**

1. V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje podľa platného Pracovného poriadku na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcu zamestnancov určeného odbormi.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri výberových konaniach, v ktorých sa vyžaduje kvalifikácia lekára bude zástupca zamestnancov vo výberovej komisii zástupca LOZ.
3. Výberové konanie, na základe ktorého sa obsadzuje funkcia primára je špecifikované v zriaďovacej listine NÚDCH a v internom predpise NÚDCH.
4. Výberové konanie, na základe ktorého sa obsadzuje funkcia prednostu je špecifikované v zriaďovacej listine NÚDCH, v internom predpise NÚDCH a v zmluvách o realizácii praktického vyučovania v príslušnou vysokou školou.

## **ČLÁNOK 27**

### **Zákaz diskriminácie**

1. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú diskriminovať žiadneho zo zamestnancov z dôvodu pohlavia, rasy, veku, náboženského vyznania, politických názorov, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine a členstva v odboroch (§ 13 ZP).

## ČASŤ III. MZDOVÝ PORIADOK

### ČLÁNOK 28 Úvodné ustanovenia

1. Táto KZ upravuje minimálne mzdové nároky, pravidlá pre návrh mzdy a podmienky na poskytovanie mzdy a ostatných mzdových náležitostí. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než KZ. Mzdový poriadok je platný pre všetkých zamestnancov v NÚDCH v pracovnom pomere na ustanovený aj kratší pracovný čas s výnimkou štatutárneho orgánu NÚDCH. Odmeňovanie štatutárneho orgánu sa riadi predpismi Ministerstva zdravotníctva SR a je upravené v pracovnej zmluve.
2. Zástupcovia odborov sa budú zúčastňovať na zasadnutiach mzdovej komisie, ktorá by mala zasadať minimálne raz za 3 mesiace a 2 x ročne budú odbory kontrolovať dodržiavanie vnútorných mzdových predpisov podľa § 239 ZP.
3. Mzdové podmienky zamestnancov NÚDCH dohodli odbory so zamestnávateľom v tejto KZ v súlade s ustanovením § 119 ods.2 ZP a zákona 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákon o poskytovateľoch“) (§80a-aw, 80b Zákona o poskytovateľoch), po dobu účinnosti týchto ustanovení zákonov.
4. Na základe dohody zmluvných strán v tejto KZ bude zamestnávateľ postupovať pri odmeňovaní zamestnancov podľa nasledovných príloh:
  - a) Príloha č. 1: Stupnica platových taríf pre profesiu „lekár“
  - b) Príloha č. 2: Stupnica platových taríf pre profesiu „sestra“
  - c) Príloha č. 3: Stupnica platových taríf pre profesiu „sanitár“
  - d) Príloha č. 4: Stupnica platových taríf pre profesiu „logopéd“, „liečebný pedagóg“ a „psychológ“
  - e) Príloha č. 5: Stupnica platových taríf pre profesiu, „zdravotnícky laborant“, „farmaceutický laborant“, fyzioterapeut“ a „RDG technik“ a „technik pre zdravotnícke pomôcky“
  - f) Príloha č. 6: Stupnica platových taríf pre profesiu „farmaceut“ a „laboratórny diagnostik“;
  - g) Príloha č. 7: Stupnica platových taríf pre profesiu „nutričný terapeut“
  - h) Príloha č. 8: Stupnica platových taríf pre profesiu „praktická sestra“ a „masér“
  - i) Príloha č. 9: Stupnica platových taríf pre profesiu „zdravotnícky záchranár“
  - j) Príloha č. 10: Stupnica platových taríf pre profesiu „THP“ a „robotník“
  - k) Príloha č. 12: Stupne náročnosti práce
5. Zamestnanci majú nárok na priznanie tarifnej mzdy, ktorá im prináleží v príslušnej platovej triede podľa nimi vykonávaných najnáročnejších pracovných činností dohodnutých v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie; v príslušnom platovom stupni podľa dĺžky započítanej praxe.
6. Zamestnanec pre výkon dohodnutého druhu práce musí spĺňať kvalifikačné predpoklady. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie požadovaný stupeň vzdelania a odborná spôsobilosť.

7. Zdravotnícky pracovník musí mať odbornú spôsobilosť na výkon dohodnutých pracovných činností podľa nariadenia 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.
8. Minimálne mzdové nároky jednotlivých profesií sú uvedené a začlenené do jednotlivých stupňov náročnosti práce podľa § 120 ZP v prílohe č. 12 k tejto KZ.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že predloží všetkým zdravotníckym pracovníkom na podpis dodatok k pracovným zmluvám, ktorý bude obsahovať nasledovný text:

**a. pre lekárov:**

*„Základná zložka mzdy lekára pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 2,3 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade lekára, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy lekára pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 1,25 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**b. pre farmaceutov:**

*„Základná zložka mzdy farmaceuta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 2,1 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade farmaceuta, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy farmaceuta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 1,3 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*



*„Základná zložka mzdy farmaceuta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 1,25 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**c. pre sestry:**

*„Základná zložka mzdy sestry pracujúcej v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon povolania sestry nadobudnutím vysokoškolského vzdelania I. stupňa v študijnom odbore ošetrovateľstvo a II. stupňa v študijnom odbore ošetrovateľstvo, odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a má najmenej päťročnú odbornú prax v príslušnom špecializačnom odbore, ktorá okrem výkonu špecializovaných pracovných činností v tomto špecializačnom odbore vykonáva aj ošetrovateľskú prax sestry s pokročilou praxou alebo riadenie a organizáciu ošetrovateľskej praxe, je najmenej 1,10 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*„Základná zložka mzdy sestry pracujúcej v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,06 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade sestry, ktorá ešte nezískala odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod/body:*

*„Základná zložka mzdy sestry pracujúcej v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 0,94 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*„Základná zložka mzdy sestry pracujúcej v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,89 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**d. pre fyzioterapeutov:**

*„Základná zložka mzdy fyzioterapeuta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných*

*pracovních činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,06 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade fyzioterapeuta, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy fyzioterapeuta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 0,94 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*„Základná zložka mzdy fyzioterapeuta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,89 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

#### **e. pre zdravotníckych laborantov:**

*„Základná zložka mzdy zdravotníckeho laboranta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,06 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade zdravotníckeho laboranta, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy zdravotníckeho laboranta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 0,94 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*„Základná zložka mzdy zdravotníckeho laboranta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,89 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**f. pre nutričných terapeutov:**

*„Základná zložka mzdy nutričného terapeuta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 0,98 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade nutričného terapeuta, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy nutričného terapeuta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,86 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**g. pre rádiologických technikov:**

*„Základná zložka mzdy rádiologického technika pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,06 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade rádiologického technika, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy rádiologického technika pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 0,94 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*„Základná zložka mzdy rádiologického technika pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,89 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**h. pre zdravotníckych záchranárov:**

*„Základná zložka mzdy zdravotníckeho záchranára pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,09 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade zdravotníckeho záchranára, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy zdravotníckeho záchranára pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 1,05 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**i. pre technikov pre zdravotnícke pomôcky:**

*„Základná zložka mzdy technika pre zdravotnícke pomôcky pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 0,94 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade technika pre zdravotnícke pomôcky, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy technika pre zdravotnícke pomôcky pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,89 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**j. pre farmaceutických laborantov:**

*„Základná zložka mzdy farmaceutického laboranta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,06 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade farmaceutického laboranta, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy farmaceutického laboranta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,89 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**k. pre masérov:**

*„Základná zložka mzdy maséra pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,83 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**l. pre fyzikov:**

*„Základná zložka mzdy fyzika pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 2,10 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade fyzika, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy fyzika pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 1,25 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**m. pre zdravotníckych asistentov:**

*„Základná zložka mzdy zdravotníckeho asistenta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 0,92 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade zdravotníckeho asistenta, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy zdravotníckeho asistenta pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,83 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

#### **n. pre sanitárov:**

*„Základná zložka mzdy sanitára pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 0,72 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade sanitára, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy sanitára pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 0,66 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

#### **o. pre logopédov:**

*„Základná zložka mzdy logopéda pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,32 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade logopéda, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy logopéda pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 1,21 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*„Základná zložka mzdy logopéda pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 1,17 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca.*

v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“

**p. pre liečebných pedagógov:**

„Základná zložka mzdy liečebného pedagóga pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,32 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“

V prípade liečebného pedagóga, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:

„Základná zložka mzdy liečebného pedagóga pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 1,21 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“

„Základná zložka mzdy liečebného pedagóga pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 1,17 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“

**q. pre psychologov:**

„Základná zložka mzdy psychológa pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 1,32 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“

V prípade psychológa, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:

„Základná zložka mzdy psychológa pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 1,21 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“

*„Základná zložka mzdy psychológa pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 1,17 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

**r. pre laboratórnych diagnostikov:**

*„Základná zložka mzdy laboratórneho diagnostika pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore, je najmenej 2,10 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*V prípade laboratórneho diagnostika, ktorý ešte nezískal odbornú spôsobilosť bude toto ustanovenie doplnené aj o ďalší bod:*

*„Základná zložka mzdy laboratórneho diagnostika pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, je najmenej 1,30 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

*„Základná zložka mzdy laboratórneho diagnostika pracujúceho v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, je každoročne najmenej 1,25 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.“*

Kolektívna zmluva môže garantovať aj vyššie nároky zamestnancov vo vzťahu k základnej mzde, nesmú však byť nižšie ako nároky uvedené v tomto ustanovení.

## **ČLÁNOK 29**

### **Zachovanie odbornej spôsobilosti zdravotníckeho pracovníka**

Odborná spôsobilosť zdravotníckeho pracovníka na výkon pracovných činností získaná v súlade s právnymi predpismi zostáva zachovaná.

## **ČLÁNOK 30**

### **Mzda**

1. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom ZP a touto KZ patrí mzda.



2. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Mzda sa poskytuje v nasledujúcich zložkách: základná mzda (tarifná), osobný príplatok (nenárokovateľná - pohyblivá zložka mzdy), mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, vo sviatok, v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu, príplatok za zmenu, príplatok za riadenie alebo zastupovanie, ďalšie nenárokovateľné zložky mzdy.
3. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu (§ 118 ods. 3 ZP).
4. Súčasťou pracovnej zmluvy sú mzdové podmienky, ktoré obsahujú nasledujúce zložky mzdy zamestnanca:
  - a) nárokovateľné, dohodnuté v pracovnej zmluve (základná mzda, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, riadiaci príplatok)
  - b) nenárokovateľné - pohyblivé, priznané v súlade s podmienkami upravenými touto KZ (osobný príplatok)
5. Zamestnanci, ktorí dokončili ďalšie vzdelávanie podľa potrieb zamestnávateľa sú povinní bezodkladne predložiť platné doklady o tejto skutočnosti. Zamestnávateľ ich zaradí do vyššej platovej triedy v súlade so systemizáciou pracovných miest v NÚDCH, od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po ich doručení (Nariadenie vlády 341/2004 Z. z. – Katalóg pracovných činností).
6. Pri dojednávaní mzdových podmienok v pracovných zmluvách so zamestnancami je zamestnávateľ povinný uplatniť zásadu dojednávania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (§ 119a ZP).

### **ČLÁNOK 31** **Náborový príspevok**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi náborový príspevok. Jeho výšku a dobu zotrvania zamestnanca v pracovnom pomere schvaľuje rada riaditeľov NÚDCH podľa aktuálnej potreby. Musí byť splnená podmienka, že novo nastupujúci zamestnanec nebol nikdy zamestnaný u zamestnávateľa resp. najneskôr rozviazal pracovný pomer u zamestnávateľa dva roky pred predpokladaným nástupom.

### **Článok 32** **Ďalšie nenárokovateľné zložky mzdy**

1. Zamestnávateľ môže zamestnancom vyplatiť aj ďalšie pohyblivé zložky mzdy (mimoriadna odmena, motivačný príspevok) v prípade, ak to jeho hospodárske a finančné možnosti dovoľia.
2. Kritériá pre priznanie pohyblivej zložky mzdy určí zamestnávateľ podľa aktuálnych prevádzkových a finančných možností a potrieb. O priznaní a odňatí týchto pohyblivých zložiek mzdy rozhoduje štatutárny orgán zamestnávateľa.

### **ČLÁNOK 33**

#### **Príplatok za zastupovanie**

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne, a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

### **ČLÁNOK 34**

#### **Osobný príplatok**

1. Zamestnancovi sa na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností sa môže priznať osobný príplatok. O jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne štatutárny orgán zamestnávateľa na základe písomného návrhu priameho nadriadeného.
2. Limit osobného príplatku na účely podľa odseku 1 je do 100 % príslušnej tarifnej mzdy.
3. Konkrétnu výšku finančných prostriedkov na jedného zamestnanca podľa kategórií a pracovísk určuje zamestnávateľ, pri jej zvyšovaní sa zohľadňujú hospodárske výsledky.
4. Aktuálna celková suma na osobné príplatky pre každé pracovisko je určená súčtom osobných príplatkov všetkých zamestnancov pracoviska v danej kategórii (s výnimkou vedúcich zamestnancov).
5. Podmienkou garancie celkového objemu finančných prostriedkov na osobné príplatky pracoviska je zachovanie objemu zdravotných výkonov s porovnateľným obdobím predchádzajúcich období.
6. Priznaný osobný príplatok sa prehodnocuje minimálne 2 x do roka: spravidla k 1. aprílu a k 1. októbru priamymi nadriadenými pracovníkmi.
7. V týchto termínoch priamy nadriadený predkladá spracovaný návrh osobného hodnotenia na potvrdenie vedúcemu zamestnancovi pracoviska a následne príslušnému vedúcemu odboru alebo riaditeľovi.
8. Ak vzniknú dôvody na zníženie/odobratie osobného príplatku, priamy nadriadený o tom vopred zamestnanca informuje.

### **ČLÁNOK 35**

#### **Kritériá pre osobné hodnotenia k priznaniu osobného príplatku**

1. Spoľahlivosť, svedomitosť a presnosť pri plnení pracovných úloh, napr. evidencia komplikácií a dôsledkov na zdravie pacienta, úroveň vedenia dokumentácie, naopak nebanalivosť pri plnení pracovných úloh.

2. Dôsledné využívanie pracovného času, napr. dodržiavanie pracovnej doby, využívanie pracovnej doby na plnenie pracovných úloh, plnenie termínovaných úloh, iniciatívne preberanie ďalších úloh po ukončení predchádzajúcej úlohy.
3. Racionalizácia vlastnej práce a iniciatívnosť, napr. organizácia vlastnej práce, samostatná iniciatíva pri riešení pracovných úloh, zdokonaľovanie pracovných postupov.
4. Dlhodobá stabilná výkonnosť, ochota zastupovať neprítomných, dlhodobá kvalita práce a pod.
5. Dodržiavanie etického kódexu zdravotníckeho pracovníka a pracovnej disciplíny.

### **Článok 36** **Príplatok za riadenie**

Vedúcemu zamestnancovi, ktorými sú podľa pracovného poriadku NÚDCH: zástupca prednostu, primár, vedúci lekárnik, vedúca sestra/laborantka/fyzioterapeutka/rádiologický technik, vedúci lekár a vedúci nutričný terapeut patrí riadiaci príplatok vo výške 10 - 25% základnej mzdy podľa náročnosti vykonávanej práce, a to: veľkosti pracoviska, počtu lôžok a počtu zamestnancov. Riadiaci príplatok určuje vedúcemu zamestnancovi priamy nadriadený vedúci pracovník.

### **ČLÁNOK 37** **Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce**

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. kategórie podľa osobitného predpisu a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Zamestnancovi v súlade s § 124 ods. 2 ZP patrí mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, ak vykonáva pracovné činnosti, pri ktorých dochádza k ohrozeniu života alebo zdravia, v pracovnom prostredí s rizikom škodlivého pôsobenia :
  - a) chemických faktorov,
  - b) karcinogénnych a mutagénnych faktorov,
  - c) biologických faktorov,
  - d) prachu,
  - e) fyzikálnych faktorov (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
3. Výšku priznaných príplatkov zamestnávateľ zníži alebo zruší iba za podmienok, ak preukáže vykonanie opatrení, v dôsledku ktorých došlo k poklesu miery rizika, intenzity a času pôsobenia škodlivých vplyvov v priebehu vykonávania pracovných činností.

## **ČLÁNOK 38**

### **Z Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancom za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí pri vykonávaní pracovných činností mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce vo výške 5% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (§ 124 ods. 4 a 5 ZP) alebo vo výške 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (§ 124 ods. 3 ZP), a to podľa prílohy č. 13 tejto KZ: Zoznam pracovných činností, ktorým patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

## **ČLÁNOK 39**

### **Príplatok za zmenu**

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu vo výške 17,- € mesačne.

## **ČLÁNOK 40**

### **Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci**

1. Zamestnávateľ podľa § 123 ods.1 ZP vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie v sume 30 % jeho priemerného zárobku.
2. Zdravotníckemu zamestnancovi vykonávajúcemu ÚPS v noci patrí príplatok za každú hodinu nočnej práce vo výške 60 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
3. V prípade, ak by mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu v noci podľa bodu 1 tohto článku KZ nedosahovalo výšku mzdového zvýhodnenia za prácu v noci podľa Zákonníka práce, patrí zamestnancovi za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške určenej Zákonníkom práce (§ 123 ZP).
4. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou (§ 98 ods. 1 ZP).

## **ČLÁNOK 41**

### **Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie v sume 100 % minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu.

## **ČLÁNOK 42**

### **Mzda za prácu nadčas**

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 25 % jeho priemerného zárobku ak ide o pracovný deň a 50% ak ide o sobotu, nedeľu alebo sviatok (§ 121 ods. 1 ZP).
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 35% jeho priemerného zárobku ak ide o pracovný deň a 60 % ak ide o deň nepretržitého odpočinku (§ 121 ods. 1 ZP).
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí (§ 121 ods. 3 ZP).
4. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.
5. Ak zamestnanec vykonáva súčasne prácu nadčas, prácu v sobotu a nedeľu, prácu vo sviatok a nočnú prácu, patria mu súčasne všetky vyššie uvedené nárokovateľné mzdové zvýhodnenia.

#### **ČLÁNOK 43**

##### **Mzda a náhrada mzdy za sviatok**

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne 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. 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.
3. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa sviatok, ktorý prípadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda v sume jeho priemerného zárobku. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
4. Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 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 (§ 122 ods. 4 ZP).

#### **ČLÁNOK 44**

##### **Odmena**

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
  - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
  - c) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa
2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

## **ČLÁNOK 45**

### **Odmena za pracovné zásluhy**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky jeho priemernej mzdy nasledovne:

a)	viac ako 1 rok do 5 rokov (vrátane) práce v NÚDCH	20%
b)	viac ako 5 rokov do 10 rokov (vrátane) práce v NÚDCH	30%
c)	viac ako 10 rokov do 15 rokov (vrátane) práce v NÚDCH	40%
d)	viac ako 15 rokov do 20 rokov (vrátane) práce v NÚDCH	60%
e)	viac ako 20 rokov do 25 rokov (vrátane) práce v NÚDCH	80%
f)	naď 25 rokov práce v NÚDCH	100%

priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

## **ČLÁNOK 46**

### **Priemerný zárobok**

1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období (§ 134 ods. 1 ZP).  
Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahrňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahrňa časť neaktívnej pohotovosti na pracovisku.
2. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrt'rok predchádzajúci štvrt'roku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrt'roka.
3. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca (§ 134 ZP).

## **ČLÁNOK 47**

### **Zrážky zo mzdy**

1. Zamestnávateľ na svoje náklady môže poukázať na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti jeho platu aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP a § 131 ods. 3 ZP).
2. Na základe písomnej dohody bude zamestnávateľ pravidelne mesačne zrážať každému členovi Základnej organizácie SOZZaSS zo mzdy finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistej mesačnej mzdy, alebo peňažného plnenia nahradzujúceho mzdu.
3. Na základe písomnej dohody bude zamestnávateľ pravidelne mesačne zrážať každému členovi odborovej organizácie LOZ zo mzdy finančnú čiastku vo výške 0,5 % z jeho čistej mesačnej mzdy, alebo z peňažného plnenia nahradzujúceho mzdu.
4. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu príslušnej odborovej organizácie najneskôr do 10 dní po vykonaní zrážky. Súhlas zamestnanca so zrážkami zo mzdy v súlade s ustanovením § 131 ods. 3 ZP zabezpečia odbory.
5. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu, ktorý mu zamestnanci nahlásia, najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy.

#### **ČLÁNOK 48** **Splatnosť mzdy**

1. Zamestnávateľ zabezpečí odoslanie mzdy, osobného príplatku, mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok, v dňoch prac. pokoja, v noci, náhrady za pracovnú pohotovosť a ostatných plnení poskytovaných zamestnancom podľa osobitných predpisov na osobné účty zamestnancov, ktoré sú vedené v bankách, najneskôr do 14. dňa nasledujúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ každoročne v mesiaci február poskytne odborom prehľad o priemernej výške základnej mzdy a ostatných zložkách mzdy za kalendárny rok podľa jednotlivých povolání v porovnaní s predchádzajúcim kalendárnym rokom.

## ČASŤ IV. VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

### ČLÁNOK 49 Účasť zamestnancov na vzdelávaní

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 (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 umožní zamestnancom plniť si svoju zákonnú povinnosť sústavne sa vzdelávať. Za tým účelom poskytne zamestnancom v kategórii lekár maximálne 15 dní a ostatným zdravotníckym zamestnancom 8 dní pracovného voľna s náhradou mzdy za preukázanú účasť na aktivitách sústavného vzdelávania na splnenie podmienok sústavného vzdelávania pre jednotlivé kategórie zdravotníckych pracovníkov (§ 42 a 39a Zákona o poskytovateľoch, vyhláška MZ SR č. 366/2005 Z. z. o kritériách a spôsobe hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, § 140, § 153, § 154 ods. 3 ZP).
3. Ak si zamestnanec zvyšuje alebo dopĺňa kvalifikáciu v súlade so systemizáciou pracovných miest v NÚDCH, môže zamestnávateľ s ním uzatvoriť dohodu, v ktorej sa zaviazá poskytnúť mu pracovné voľno, náhradu mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaviazá zotrvať v pracovnom pomere po skončení štúdia u zamestnávateľa minimálne taký počet rokov, ako mu štúdium trvalo. V prípade skončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný zamestnávateľovi uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná (§ 155 ZP).
4. Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Najvyššia suma úhrady vynaložených nákladov nesmie prekročiť tri štvrtiny celkovej sumy vynaložených nákladov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži (§ 155 ods. 3 ZP).
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade, ak sa zmluvne so zamestnancom - lekárom dohodol na zvýšení kvalifikácie, umožní zamestnancovi - lekárovi všetky potrebné cirkulácie, stáže na iných pracoviskách ako aj zabezpečí potrebné podmienky nevyhnutné k dosiahnutiu špecializácie lekára tak, aby zamestnanec si mohol úspešne zvýšiť kvalifikáciu najneskôr do 5 rokov od zaradenia do špecializácie, v prípade ak tomu nezabránia mimoriadne prevádzkové okolnosti. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, ktorými sú materská dovolenka, rodičovská dovolenka, dlhodobá pracovná neschopnosť a iné dôvody hodné osobitného zreteľa. Zamestnávateľ umožní primerane postupne vykonať zamestnancovi potrebné cirkulácie a stáže na iných pracoviskách najneskôr do 4,5 roka od podpisu zmluvy o zvýšení kvalifikácie tak, aby sa zamestnanec mohol riadne pripraviť na záverečné skúšky. V prípade, ak zamestnávateľ poruší záväzok opísaný v tomto bode, nevznikne povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov a povinnosť zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa.



## **ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ**

### **ČLÁNOK 50 Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí fond ako súhrn:
  - a. povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde a
  - b. ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % podľa § 3 ods. 1 písm. b bod 1 zákona o sociálnom fonde.
2. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa. Na osobitný účet fondu sa prostriedky prevádzajú vo výške jednej dvanástiny do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídeltu podľa § 4 ods.1 zákona o sociálnom fonde.
3. Sociálny fond bude používaný podľa „Zásad tvorby a použitia soc. fondu na...“ na daný rok dohodnutých medzi zamestnávateľom a odbormi, ktoré budú tvoriť prílohu č. 11 tejto KZ.
4. O použití sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ spoločne s odbormi. Prostriedky zo sociálneho fondu je možné čerpať len na základe písomného súhlasu oboch zmluvných strán.

### **ČLÁNOK 51 Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie (obedy a večere) vo výške 55 % hodnoty jedla. Okrem toho poskytuje príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu (Príloha č. 11 KZ: Zásady tvorby a použitia soc. fondu).
2. Zamestnávateľ umožní stravovanie podľa bodu 1 aj bývalým zamestnancom NÚDCH, ktorí odišli z pracovného pomeru v NÚDCH do dôchodku starobného alebo invalidného.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť hygienu stravovania a to najmä poskytnutím tanierov, pohárov, ako aj možnosťou hygienického očistenia rúk pred vchodom do jedálne.

### **ČLÁNOK 52 Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ, v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov v znení neskorších predpisov, môže uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami, ktoré majú na vyššie uvedené vydanú licenciu a zamestnanci prejavia o ich produkt poistenia záujem.
2. Príspevok zamestnávateľa činí 2,5% z objemu zúčtovanej mzdy zamestnanca podľa § 12 ods. 2 zákona č. 650/2004 Z. z., a to pre zamestnanca vykonávajúceho práce, ktoré sú zaradené

na základe rozhodnutia príslušného regionálneho úradu verejného zdravotníctva do 3. kategórie rizika.

3. Ostatným zamestnancom, ktorí sa pripoistia, príspeje dohodnutou pevnou čiastkou 5,00 € na mesiac.
4. Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s odbormi a po dohode so zamestnancom.

### **ČLÁNOK 53**

#### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Odbory v spolupráci so zamestnávateľom podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečia pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu, vrátane detskej, kultúrne akcie, stretnutia s bývalými zamestnancami – dôchodcami, poznávacie zájazdy,...
2. Zamestnancom môžu byť poskytnuté aj ďalšie zdravotné, rehabilitačné alebo iné služby a výhody, podľa možnosti rozpočtu a pri rešpektovaní platných predpisov.

### **ČLÁNOK 54**

#### **Náhrada príjmu zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (PN) zamestnanca a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti najmenej 55% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a kolektívna zmluva vyššieho stupňa)

### **ČLÁNOK 55**

#### **Príspevok na rekreáciu**

1. Zamestnávateľ stanoví v internom predpise postup podania žiadosti a náležitosti žiadosti zamestnanca o príspevok na rekreáciu podľa § 152a ZP.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade, ak budú kompletne doklady o rekreácii predložené do 20 dňa mesiaca, príspevok na rekreáciu bude poskytnutý v nasledovnom výplatnom termíne. Ak budú kompletne doklady predložené neskôr, príspevok bude poskytnutý až vo výplatnom termíne za nasledujúci mesiac.

## **ČASŤ VI. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI**

### **ČLÁNOK 56 Povinnosti zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje podľa ZP, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o 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.
2. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. Ciele na zlepšenie BOZP zamestnávateľ ročne stanovuje na základe návrhu komisie BOZP. Vyhodnotenie realizácie cieľov predkladá na zasadnutiach komisie BOZP.
3. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP...)
4. Zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, navrhuje rekondičný pobyt v súvislosti s vykonávanou prácou zamestnanca (zákon č. 124/2006 Z. z.).
5. Zamestnávateľ je povinný vymenovať zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť môže u zamestnávateľa zastupovať najviac 50 zamestnancov.
6. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.
7. Na základe vypracovanej smernice pre poskytovanie OOPP podľa nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z.z. o poskytovaní OOPP, zamestnávateľ bezplatne poskytuje príslušným zamestnancom vhodné, vyhovujúce, funkčné, certifikované a účinné OOPP vrátane pracovného odevu a obuvi. Za OOPP sú podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci považované aj umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky.

### **ČLÁNOK 57 Zvýšená tepelná záťaž**

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Zabezpečovanie opatrení pri nadmernej záťaži teplom a chladom pri práci je zamestnávateľ povinný po dohode so zástupcami zamestnancov upraviť vnútorným predpisom.

## **ČLÁNOK 58**

### **Posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu**

1. Zamestnávateľ bude dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie periodických a preventívnych lekárskeho prehliadok pre všetkých zamestnancov v zmysle platných právnych predpisov.
2. Vstupné a periodické preventívne lekárske prehliadky u zamestnancov, ktorí sú zaradení orgánom verejného zdravotníctva do III. kategórie zdravotného rizika budú zabezpečované pracovnou zdravotnou službou na základe zmluvy medzi NÚDCH a oprávnenou osobou.
3. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú:
  - a. jeden raz za dva roky u zamestnancov ak vykonávajú práce zaradené do tretej kategórie;
  - b. jeden raz za rok u zamestnancov, ak vykonávajú a so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A.
4. Ak zamestnávateľ poskytuje lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, účasť fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie a zamestnancov na lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci je povinná. Uchádzači o zamestnanie, resp. zamestnanci, ktorí sú povinní podrobiť sa lekárske preventívne prehliadkam v súvislosti s výkonom práce, sú povinní absolvovať LPP u poskytovateľa, s ktorým má zamestnávateľ uzavretú zmluvu.
5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci 1 x ročne.
6. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu (Zákon č. 124/2006 a Zákon č. 355/2007 Z. z.).

## **ČLÁNOK 59**

### **Očkovanie**

1. Zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti, pri ktorých sú exponovaní biologickým faktorom, alebo ak posúdenie rizika z expozície biologickým faktorom preukáže riziko pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov v súvislosti s expozíciou biologickým faktorom a ak existuje účinná očkovacia látka, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť očkovanie v zmysle § 8 a § 10 vyhlášky MZ SR č. 585/2008 Z. z. a Prílohy č.3 k Nariadeniu Vlády SR č. 83/2013 Z. z. „Zásady pri očkovaní“.
2. Zamestnávateľ v prípade záujmu zdravotníckym zamestnancom uhradí náklady na očkovaciu látku v zmysle § 8 a § 10 vyhlášky MZ SR č. 585/2008 Z. z. a Prílohy č.3 k Nariadeniu Vlády SR č. 83/2013 Z. z. „Zásady pri očkovaní“.

## **ČLÁNOK 60**

### **Zástupcovia zamestnancov pre BOZP**

1. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
2. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu, nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

## **ČLÁNOK 61**

### **Dodržiavanie pravidiel BOZP**

1. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnanci sú povinní podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok (zákon č. 124/2006 o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
3. Zamestnanec je pri ošetrovaní pacienta, pri zaobchádzaní so zdravotníckymi pomôckami, manipuláciou s biologickým materiálom a pri zaobchádzaní s bielizňou povinný dodržiavať všetky ustanovenia Vyhlášky MZ SR č. 192/2015 Z. z. ktorou sa dopĺňa vyhláška MZ SR č.553/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na prevádzku zdravotníckych zariadení z hľadiska ochrany zdravia. V prípade nedodržiavania tejto vyhlášky zamestnávateľ má právo vyvolať voči zamestnancovi opatrenie v zmysle ZP za porušenie pracovnej disciplíny.
4. Zamestnanec, je povinný podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci v zmysle §12 ods.2 písm. i) v zmysle zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
5. V prípade nedodržiavania tohto ustanovenia zákona zamestnávateľ má právo vyvolať voči zamestnancovi opatrenie v zmysle ZP za porušenie pracovnej disciplíny.

## **ČLÁNOK 62**

### **Kontrola dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov BOZP**

1. Odbory majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v §149 ZP a §19 zákona č. 124/2006 o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2. Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na :
  - stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
  - vybavenie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
  - zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania; dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
  - požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov, v zmysle § 8d Zákona č. 124/2006 o BOZP v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
3. Zástupcovia zamestnancov pre BOZP, ktorí sú členmi ZO SOZZaSS sa zúčastňujú na akciách organizovaných SOZZaSS, ktoré sú zamerané na BOZP.

### **ČLÁNOK 63** **Pracovné úrazy**

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov. Zamestnávateľ musí ohlásiť vznik úrazu zástupcovi zamestnancov a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, nakoľko spolupracujú pri šetrení príčin úrazu.

### **ČLÁNOK 64** **Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania**

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

### **ČLÁNOK 65** **Rekondičné pobyty**

1. Zamestnávateľ na základe § 11 zákona č 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých predpisov je povinný zabezpečiť rekondičné pobyty pre svojich zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, podľa vyhlášky MZ SR 148/2010 Z. z. o podrobnostiach o účele, obsahu a rámcových programoch rekondičného pobytu.
2. Rekondičné pobyty sa budú uskutočňovať podľa rozhodnutí komisie BOZP v 14 – dňových turnusoch a v dohodnutom období sa ich zúčastnia zamestnanci z nasledujúcich pracovísk : RDG, KDHaO, NL/VIR, KDP, OLM, COS, NKIM - JIS, OCS, OUP, KDPaF a vyčlenení zamestnanci z pracovísk: DKAIM, KDCH, DORLK, ORK, KPU, KDO, DK – Odd. dojčiat (vybraní sanitári a PPvZ prichádzajúci do styku s ionizujúcim žiarením) a NKIM – (vybraní sanitári a PPvZ prichádzajúci do styku s ionizujúcim žiarením).

3. Na rekondičnom pobyte je povinný zúčastniť sa zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do 3. kategórie rizikových prác počas najmenej 5-tich po sebe nasledujúcich rokov.
4. Na ďalšom rekondičnom pobyte je zamestnanec povinný zúčastniť sa raz za 3 roky, ak odpracoval v tomto období vo vybranom povolání najmenej 600 pracovných zmien a zamestnanec, ktorý v tomto období najmenej 400 pracovných zmien pri práci s dokázanými karcinogénmi.

## **ČASŤ VII**

### **VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI**

#### **ČLÁNOK 66**

##### **Postavenie odborov**

1. Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie za oprávnených zástupcov zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať voľené odborové funkcie.
3. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
4. Zamestnávateľ umožní, aby odbory mohli zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné, na vyhradených nástenkách a mailovou poštou (all nudch.eu).
5. Zamestnávateľ umožní odborom, aby zvolali členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

#### **ČLÁNOK 67**

##### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie SOZZaSS**

Zamestnávateľ poskytne:

1. na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie SOZZaSS bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť č. -108 v bloku F s vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP),
2. používanie rozmnožovacej techniky, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platnej u zamestnávateľa,
3. dopravné prostriedky v nevyhnutných a konkrétne zdôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

#### **ČLÁNOK 68**

##### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie LOZ**

Zamestnávateľ poskytne:



1. na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie LOZ bezplatne v primeranom rozsahu zasadaciú miestnosť pre účely zasadnutia výboru a valného zhromaždenia LOZ (§ 240 ods. 5 ZP),
2. používanie rozmnožovacej techniky, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
3. dopravné prostriedky v nevyhnutných a konkrétne zdôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

## **ČLÁNOK 69**

### **Spolupráca medzi zamestnávateľom a odbormi**

1. Zástupcovia zmluvných strán sa budú podľa potreby, minimálne raz štvrtročne, stretávať s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa zmluvných strán.
2. Zamestnávateľ umožní účasť poverenému zástupcovi odborov na gremiálnych poradách. Zamestnávateľ bude odborom poskytovať zápisnice z rokovania gremiálnej porady.
3. Na základe žiadosti zástupcu odborov zamestnávateľ umožní jeho účasť na rokovaní operatívnej porady riaditeľa, ak sa prerokujú otázky týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.
4. Odbory budú prizývať zástupcu vedenia NÚDCH na zasadania výboru základnej odborovej organizácie SOZZaSS. Ak sa na rokovaní odborov prerokujú zásadné otázky týkajúce sa poskytovania nepretržitej zdravotnej starostlivosti alebo otázky týkajúce sa prevažnej väčšiny zamestnancov bude na rokovanie prizvaný štatutárny orgán NÚDCH alebo ním delegovaný člen vedenia NÚDCH.
5. LOZ má právo prizvať zástupcu vedenia NÚDCH na zasadania výboru LOZ. Ak sa na rokovaní odborov prerokujú zásadné otázky týkajúce sa poskytovania nepretržitej zdravotnej starostlivosti, alebo otázky týkajúce sa prevažnej väčšiny zamestnancov môže byť na rokovanie prizvaný štatutárny orgán NÚDCH alebo ním delegovaný člen vedenia NÚDCH.

## **ČLÁNOK 70**

### **Pracovné voľno na prácu v odboroch**

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s ustanovením § 240 ZP a 136 ZP.
2. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí výboru, jednotlivých komisií, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porad predsedov základných odborových

organizácií, akcií organizovaných SOZZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie po predchádzajúcom súhlase priameho nadriadeného.

3. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktoré patrí zamestnancovi mzda (§ 240 ods. 1 ZP).
4. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, účasť na operatívnych poradách riaditeľa, gremiálnych poradách, zasadnutiach dozornej rady, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ZP.

## **ČLÁNOK 71**

### **Uvoľnený odborový funkcionár Výboru základnej odborovej organizácie SOZZaSS a pracovné voľno zástupcov LOZ**

1. Zamestnávateľ uvoľní funkcionára základnej odborovej organizácie SOZZaSS v súlade s ustanovením § 136 ods. 3 ZP v rozsahu úväzku 1,0 s poskytnutím náhrady mzdy v súlade s § 240 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne členom určeným výborom LOZ pracovné voľno s náhradou mzdy na odborovú činnosť určenú výborom LOZ v rozsahu 72 hodín mesačne v súlade s § 240 ZP.
3. Výkon funkcie v odboroch považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme v zmysle § 137 ods. 5 písm. c) ZP.
4. Práva a povinnosti uvoľneného funkcionára základnej odborovej organizácie SOZZaSS sa riadia ustanoveniami § 136, 137, 138 ZP a touto KZ.

## **ČLÁNOK 72**

### **Uvoľnený odborový funkcionár pre výkon funkcie v SOZZaSS a vo Výbore základnej odborovej organizácie SOZZaSS – spoločné ustanovenia**

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

## **ČLÁNOK 73**

### **Ochrana odborových funkcionárov**

Volení zástupcovia odborov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, požívajú zvýšenú ochranu. Výkon funkcie v odborovom orgáne sa považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť voči voleným funkcionárom odborov všetky povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov, z predpisov o zdravotnom a nemocenskom poistení, sociálnom poistení, o dani zo mzdy a podobne.

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky; nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní a ani inak postihovaní (§ 240 ods. 7 ZP).

#### **ČLÁNOK 74** **Mlčanlivosť**

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

**ČASŤ VIII**  
**SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ**  
**V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH**

**ČLÁNOK 75**  
**Formy spoluúčasti**

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborov 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 odbory o zaujatie stanoviska, odbory predložia 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 76**  
**Spolurozhodovanie**

1. Pre účely tejto KZ 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 odbormi.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odbormi 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),
  - d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
  - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
  - f) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
  - g) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
  - h) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
  - i) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
  - j) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
  - k) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
  - l) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
  - m) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
  - n) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
  - o) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
  - p) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),

- r) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),
  - s) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu - zákon 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“).
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolupracuje s odbormi pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP).

## **ČLÁNOK 77**

### **Prerokovanie**

1. Pre účely tejto KZ 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 pracovnoprávných 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),
  - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
  - h) neospravedlňené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
  - i) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
  - j) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

- k) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
  - l) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
  - m) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - n) ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu trvania s odborovou organizáciou a informovať o tom aj zamestnancov (§ 13 ods. 4 ZP)
  - o) Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušnými zástupcami odborov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle §74 ZP.
4. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s príslušnými odbormi výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odbory sú povinné prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo (§ 74 ZP).

## **ČLÁNOK 78**

### **Informovanie**

1. Pre účely tejto KZ 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 raz ročne 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. využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),
  - g. informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
  - h. výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
  - i. zamestnávania zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
  - j. opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
  - k. informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii pre potreby kolektívneho vyjednávania o mzdovej časti KZ v mesiaci február prehľad za uplynulý kalendárny rok :
  - a) o počte zamestnancov zamestnávateľa podľa jednotlivých povolání,
  - b) o priemernej výške základnej zložky mzdy jednotlivých profesií podľa príloh č. 1 – 10 KZ.

## **ČLÁNOK 79**

### **Kontrolná činnosť**

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.
2. Zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom . 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 80**

### **Kolektívne vyjednávanie**

1. Pre účely tejto KZ sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o KZ a uzatváranie KZ.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie KZ jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 21 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu KZ a uzatvárať KZ na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie SOZZaSS a výbor LOZ. O návrhu KZ môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, a to na základe splnomocnenia odborov.

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 Z. z.

### **ČLÁNOK 81**

#### **Zaujatie stanoviska odbormi**

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.



**ČASŤ IX.**  
**RIEŠENIE SŤAŽNOSTI A PREDCHÁDZANIE SPOROM**

**ČLÁNOK 82**

Zamestnávateľ bude svojim zamestnancom podľa svojich možností poskytovať informácie najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

**ČLÁNOK 83**

1. Individuálne nároky:

- a. sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho,
- b. ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, budú sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odbory a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,
- c. v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

2. Kolektívne spory:

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

## **ČASŤ X. PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

### **ČLÁNOK 84 Platnosť a účinnosť KZ**

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády Slovenskej republiky.
2. Táto KZ vrátane jej príloh sa uzatvára na dobu určitú dvoch rokov odo dňa jej účinnosti, najneskôr však do 31.03.2023.
3. Túto KZ nemôže jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.
4. Ak v čase skončenia dohodnutej platnosti a účinnosti tejto KZ podľa ods. 1 a 2 tohto článku KZ nebude uzatvorená KZ na ďalšie obdobie, zmluvné strany môžu predĺžiť dodatkom platnosť a účinnosť tejto KZ.

### **ČLÁNOK 85**

Túto KZ 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 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

### **ČLÁNOK 86**

Zmeny a dodatky tejto KZ sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov.

### **ČLÁNOK 87**

V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene KZ a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

### **ČLÁNOK 88**

1. Zamestnávateľ a odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej 2 x ročne (jún a december) sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ.
2. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej KZ začať rokovanie o uzavretí novej KZ.

## ČLÁNOK 89

Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## ČLÁNOK 90

1. Táto KZ je vyhotovená v šiestich originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dve originálne vyhotovenia KZ.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ 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 Bratislave, dňa 26. FEB. 2021

Ing. et Ing. Peter Magát  
riaditeľ

NÁRODNÝ ÚSTAV DETSKÝCH CHORÔB  
Limbová 1, 833 40 Bratislava  
Slovenská republika

org. č. 0111-10902  
SLOVESNÝ ODBOROVÝ ZVÄZ  
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA pri  
NÁRODNOM ÚSTAVE DETSKÝCH CHORÔB

MUDr. Daniela Sejnová, PhD.  
predseda Výboru ZO SOZZaSS

MUDr. Martin Víglaský  
predseda výboru LOZ

## Prílohy ku KZ:

- Príloha č. 1: Stupnica platových taríf pre profesiu „lekár“
- Príloha č. 2: Stupnica platových taríf pre profesiu „sestra“
- Príloha č. 3: Stupnica platových taríf pre profesiu „sanitár“
- Príloha č. 4: Stupnica platových taríf pre profesiu „logopéd“, „liečebný pedagóg“ a „psychológ“
- Príloha č. 5: Stupnica platových taríf pre profesiu, „zdravotnícky laborant“, „farmaceutický laborant“, fyzioterapeut“ a „RDG technik“ a „technik pre zdravotnícke pomôcky“
- Príloha č. 6: Stupnica platových taríf pre profesiu „farmaceut“ a „laboratórny diagnostik“;
- Príloha č. 7: Stupnica platových taríf pre profesiu „nutričný terapeut“
- Príloha č. 8: Stupnica platových taríf pre profesiu „praktická sestra“ a „masér“
- Príloha č. 9: Stupnica platových taríf pre profesiu „zdravotnícky záchranár“
- Príloha č. 10: Stupnica platových taríf pre profesiu „THP“ a „robotník“
- Príloha č. 11: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2021
- Príloha č. 12: Stupne náročnosti práce
- Príloha č. 13: Zoznam pracovných činností, ktorým patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Prílohy ku KZ:  
Príloha č. 1: Stupnica platových taríf pre profesiu „lekár“  
Príloha č. 2: Stupnica platových taríf pre profesiu „sestra“  
Príloha č. 3: Stupnica platových taríf pre profesiu „sanitár“  
Príloha č. 4: Stupnica platových taríf pre profesiu „logopéd“, „liečebný pedagóg“ a „psychológ“  
Príloha č. 5: Stupnica platových taríf pre profesiu, „zdravotnícky laborant“, „farmaceutický laborant“, fyzioterapeut“ a „RDG technik“ a „technik pre zdravotnícke pomôcky“  
Príloha č. 6: Stupnica platových taríf pre profesiu „farmaceut“ a „laboratórny diagnostik“;  
Príloha č. 7: Stupnica platových taríf pre profesiu „nutričný terapeut“  
Príloha č. 8: Stupnica platových taríf pre profesiu „praktická sestra“ a „masér“  
Príloha č. 9: Stupnica platových taríf pre profesiu „zdravotnícky záchranár“  
Príloha č. 10: Stupnica platových taríf pre profesiu „THP“ a „robotník“  
Príloha č. 11: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2021  
Príloha č. 12: Stupne náročnosti práce  
Príloha č. 13: Zoznam pracovných činností, ktorým patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce