

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

## **na rok 2017**

**uzatvorená v súlade s ustanovením § 231 a nasl. Zákonníka práce a § 2 a nasl. zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov**

**medzi**

**Nemocnicou svätého Michala, a.s., Satinského I. 7770/1, Bratislava, IČO 44 570 783, zastúpenou predsedom predstavenstva a generálnym riaditeľom MUDr. Marianom Križkom, PhD., MPH, MHA členom predstavenstva a zástupcom generálneho riaditeľa MUDr. Jurajom Galovičom, PhD., MHA a členom predstavenstva Ing., Radovanom Majerským, PhD., kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa SK NACE 86.10.0; OKEČ 85110 (ďalej zamestnávateľ, alebo NsM, a.s.)**

**a**

„Základnou organizáciou Odborového zväzu zamestnancov obrany v Nemocnici svätého Michala a.s., zastúpenou predsedníčkou PhDr. Lenkou Bartekovou (ďalej ZO OZ ZO v NsM, a.s.) a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu Verejnej správy a kultúry v NsM, a.s., zastúpenou predsedníčkou Kamilou Tonkovou (ďalej len ZO SLOVES).“

## Časť I.

### Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva (ďalej KZ) sa uzatvára za účelom predchádzania sociálneho napätia a dosiahnutia sociálneho zmieru. Cieľom kolektívnej zmluvy je zabezpečiť splnenie úloh Nemocnice svätého Michala, a.s., s prihliadnutím na oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšenie ich pracovných a životných podmienok.
2. Kolektívna zmluva vymedzuje záväzky v oblasti zamestnanosti, pracovných podmienok, miezd, sociálnych a pracovných istôt zamestnancov, ochrany odborových práv a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Pri uzatváraní tejto KZ, všetkých zmien a doplnkov KZ prípadne riešenia sporov, vychádzajú zmluvné strany z ustanovení Zákonníka práce (ďalej ZP), Zákona o kolektívnom vyjednávaní a ďalších príslušných právnych úprav zabezpečujúcich práva a povinnosti zmluvných strán.
4. K dosiahnutiu a udržaniu sociálneho zmieru, ktorý je základným predpokladom úspešného splnenia úloh zamestnávateľa, pri súčasnej spokojnosti zamestnancov, budú zmluvné strany vždy prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
5. Podľa §2 a §5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov sa práva a povinnosti dojednané v tejto kolektívnej zmluve vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere v NsM, a.s. a na zamestnávateľa.
6. Zmluvné strany sa ďalej zaväzujú vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú všeobecných záujmov a práv zúčastnených strán.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú pri dodržaní podmienok tejto KZ zachovať sociálny zmier.
8. Základné organizácie Odborových zväzov v NsM,, a.s., oboznámia zamestnancov najneskôr do 15 dní od uzatvorenia KZ s jej obsahom. Zamestnávateľ zabezpečí publikovanie uzavretej KZ na internej elektronickej informačnej sieti a vyhotovenie minimálne 3 originálov KZ v písomnej forme.

## Časť II.

### Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a Základnými organizáciami odborových zväzov Nsv.M, a.s.

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ ZO a ZO SLOVES pri NsM,, a.s. za oprávnených predstaviteľov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ uznáva právo odborových organizácií na spolurozhodovanie, súčinnosť a kontrolu v zmysle Zákonníka práce (§229 a §230).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na požiadanie zmluvných strán - odborových zväzov, podá informácie o zásadných otázkach týkajúcich sa ekonomických a sociálnych záujmov zamestnancov.
4. Zamestnávateľ na základe rozhodnutia konfederácie OZ uvoľní zamestnanca pre výkon volenej funkcie vo vyššom odborovom orgáne, alebo pre prácu vo vyššom odborovom orgáne a po skončení výkonu odborárskej funkcie, alebo práce pre odbory, ho zaradí na pracovné miesto zodpovedajúce jeho kvalifikácii.
5. Zamestnávateľ bude poskytovať odborovým organizáciám podľa §240 ZP v nevyhnutnom rozsahu bezplatne priestory pre organizačnú činnosť, vybavenie pre použitie (napr. kanceláriu, telefón, fax, rozmnožovacia technika, vrátane potrebného materiálu a dopravu) a bude hradiť len náklady s tým spojené.
6. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy (odborárske školenia), poskytne voľno s náhradou mzdy v súlade so Zákonníkom práce. V nevyhnutnom rozsahu poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nebude možné vykonať po pracovnej dobe. Zamestnávateľ za takto poskytnuté voľno nebude požadovať refundáciu mzdy.
7. Vedenie zamestnávateľa sa bude minimálne raz za 6 mesiacov (vo vopred dohodnutých termínoch) a ďalej podľa potreby stretávať so zástupcami odborových organizácií s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa zmluvných strán.

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovávať so základnými odborovými organizáciami nasledovné činnosti:
- a) vydanie a zmeny pracovného poriadku a ostatných smerníc a nariadení týkajúcich sa pracovno právnych vzťahov zamestnancov
  - b) hromadná úprava pracovnej doby
  - c) každú výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
  - d) zásadné otázky rozvoja spoločnosti
  - e) racionalizačné opatrenia a ostatné závažné otázky spoločného záujmu (preradenie zamestnancov s cieľom zefektívnenia činností, preloženie zamestnanca na iný druh práce alebo do iného miesta výkonu práce nad rámec ZP, individuálna úprava pracovnej doby oddelenia, pracoviska a pod.)
  - f) otázky tvorby a čerpania sociálneho fondu

Osobitne bude zamestnávateľ prerokovávať s odborovou organizáciou kategóriu zamestnancov, ktorí sú päť rokov pred vznikom nároku na starobný dôchodok, pokiaľ by im mala byť daná výpoveď v zmysle § 63 ods. 1. písm. a) a b) ZP.

9. Zo strany zamestnávateľa nebudú diskriminovaní odboroví funkcionári za ich námety a kritické pripomienky.
10. Členovia odborových organizácií sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu dobrého mena zamestnávateľa a k poškodeniu obchodných záujmov spoločnosti.

### **Časť III**

#### **Zamestnanosť a pracovno-právne vzťahy**

1. Pracovno-právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami budú v súlade so Zákonníkom práce a súvisiacimi pracovno-právnymi predpismi.
2. Pri vzniku pracovného pomeru zamestnávateľ uzavrie so zamestnancom písomne pracovnú zmluvu, odovzdá mu jeho pracovnú náplň a vydá platový

dekrét a podľa pracovného zaradenia, v prípade potreby aj dohodu o hmotnej zodpovednosti.

3. Pri prijímaní do pracovného pomeru a pri obsadzovaní funkčných miest bude zamestnávateľ dôsledne uplatňovať ustanovenia §13 ZP a ďalších ustanovení tohto zákona.
4. V prípade obsadzovania funkčných miest na základe výberového konania, ak tak rozhodne zamestnávateľ, bude do výberových komisií delegovaný jeden člen z odborovej organizácie.
5. Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému prepusteniu zamestnancov, informuje o nich včas odborové organizácie a zamestnancov, najmenej však jeden mesiac pred ich uskutočnením. Informuje najmä o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa zmeny alebo opatrenia budú týkať. Prerokuje s odborovými organizáciami opatrenia, ktorými by sa mohlo predísť alebo obmedziť zamýšľané prepustenie zamestnancov, prípadne podmienky umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ bude pri prepúšťaní zamestnancov vždy zohľadňovať odbornosť a pracovnú morálku. Zamestnávateľ ponúkne zamestnancom dva roky pred dôchodkovým vekom pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach vhodné zamestnanie na inom pracovisku NsM, a.s., ak na to budú vytvorené prevádzkové podmienky.
7. Zamestnávateľ po dohode so zamestnancom poskytne zamestnancovi odstupné ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) :
  - a) vo výške jedennásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa menej ako 2 roky,
  - b) vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej 2 - 5 rokov.
  - c) vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej 5 - 10 rokov.
  - d) vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej 10 - 20 rokov.
  - e) vo výške päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej 20 rokov a viac

Toto odstupné sa zvyšuje o :

a) jeden priemerný mesačný zárobok, ak zamestnanec bol zamestnaný u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, najviac však 10 rokov,

b) dvojnásobok priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec bol zamestnaný u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.

Počet odpracovaných rokov sa určí na základe trvania pracovného pomeru, počas ktorého bol zamestnanec u zamestnávateľa v trvalom pracovnom pomere, pričom do uvedeného sa započítava aj trvalý pracovný pomer zamestnanca v organizáciách, ktoré sú právnymi predchodcami zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. Do uvedeného sa nezapočítava dĺžka služobného pomeru podľa zákonov platných pre príslušníkov PZ a príslušníkov ozbrojených síl SR.

8. Odstupné sa neposkytuje zamestnancom, u ktorých rozviazanie pracovného pomeru nastane v skúšobnej dobe.
9. V prípade hromadného prepúšťania zamestnávateľ prerokuje s odborovými organizáciami postup a informácie zamestnávateľa k hromadnému prepúšťaniu v zmysle § 73 Zákonníka práce.
10. Zamestnávateľ poskytne odborovým organizáciám na základe písomnej žiadosti informácie o uvoľňovaných pracovných miestach a prijatí nových zamestnancov.
11. Za účelom úspešného plnenia úloh a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ v prípade potreby zaktualizuje pracovný poriadok.
12. Pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s pracovným poriadkom, predpismi BOZP a PO (požiarnej ochrany) zamestnávateľa a platnou KZ. Záznam o oboznámení s uvedenými dokumentmi, s predpismi BOZP a poučením o ochrane osobných údajov v zmysle zákona č. 122/2013 Z. z. v znení neskorších predpisov bude súčasťou personálneho spisu zamestnanca.

#### **Časť IV.**

##### **Pracovné podmienky**

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť pracovnú pohotovosť nad rámec týždenného času v rozsahu najviac 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku.

2. Rozsah práce nadčas zamestnávateľ stanoví zamestnancovi len v súlade so Zákonníkom práce, maximálne 150 hodín ročne. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, môže zamestnávateľ v zmysle § 97 ods. 7 ZP nariadiť nad uvedený rozsah ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

Z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu uvedenú v predchádzajúcom odseku, najviac 400 hodín ročne.

3. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke s rovnomerným rozvrhnutím pracovného času je 37 ½ hodiny týždenne.

Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke s nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času (sanitári) je 36 ¼ hodiny týždenne.

Pracovný čas zamestnanca v dvojzmennej prevádzke je 36 ¼ hodiny týždenne.

Pracovný čas zamestnanca v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Ohľadne zamestnancov pracujúcich v rizikovom prostredí so skrátenou pracovnou dobou sa zamestnávateľ riadi ustanoveniami §§ 85 a 85a) Zákonníka práce.

Pracovný čas zamestnancov zaradených do dvojzmennej, trojzmennej a do nepretržitej prevádzky bude posudzovaný podľa § 87 Zákonníka práce (nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času ) a podľa § 90 Zákonníka práce (začiatok a koniec pracovného času).

Pracovný čas uvedený vyššie je vrátane prestávky na jedenie a odpočinok.

Pracovný čas zamestnancov v jednozmennej prevádzke:

Je od 7. 00 hod. do 15.00 hod.

Pracovný čas zamestnancov v dvojzmennej prevádzke:

Je od 7. 00 hod. do 19.00 hod. a od 7. 00 hod. do 14. 30 hod.

Pracovný čas zamestnancov v trojzmennej/nepretržitej prevádzke:

prvá zmena: od 7. 00 hod. do 19. 00 hod. a od 7. 00 hod. do 14. 30 hod.

druhá zmena: od 19. 00 hod. do 7. 00 hod. a od 13.30 hod. do 19.00 hod.

tretia zmena: od 19. 00 hod. do 7. 00 hod.

Výnimka na internom, kardiologickom, neurologickom, chirurgickom, urologickom, gynekologickom a ORL oddelení: Sanitári a zdravotnícki asistenti v dvojzmennej prevádzke majú pracovný čas nasledovný:

prvá zmena: od 6. 00 hod. do 18. 00 hod. a od 6. 00 hod. do 13. 55 hod.  
druhá zmena: od 10.05 hod do 18.00 hod

Výnimka na traumatologicko-ortopedickom a očnom oddelení: Sanitári a zdravotnícki asistenti v dvojzmennej prevádzke majú pracovný čas nasledovný:  
prvá zmena: od 6. 30 hod. do 18. 30 hod. a od 6. 30 hod. do 14. 30 hod.  
druhá zmena: od 11. 30 hod. do 18. 30 hod.

Výnimka na OAIM: Sanitári a zdravotnícki asistenti v nepretržitej prevádzke majú pracovný čas nasledovný:

prvá zmena: od 7. 00 hod. do 19. 00 hod. a od 7. 00 hod. do 14. 30 hod.  
druhá zmena: od 19. 00 hod. do 7. 00 hod. a od 13.30 hod. do 19.00 hod.  
tretia zmena: od 19. 00 hod. do 7. 00 hod.

Výnimka na pracovníkov ochrany: pracovný čas pracovníkov ochrany v trojzmennej prevádzke je nasledovný:

prvá zmena: od 6. 00 hod. do 18. 00 hod. a od 6. 00 hod. do 13. 30 hod.  
druhá zmena: od 18. 00 hod. do 6.00 hod. a od 10.30 hod. do 18.00 hod.  
tretia zmena: od 18. 00 hod. do 6. 00 hod.

(Pracovné časy sú uvedené vrátane prestávky na jedenie a odpočinok).

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, sobotu a nedeľu:

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, sobotu a nedeľu patrí zamestnancovi podľa presne odpracovaných hodín práce vo sviatok, sobotu a nedeľu.

Mzdové zvýhodnenia sa nevzťahujú na prestávky v práci na odpočinok a jedenie, ktoré sa do pracovného času zamestnanca nezapočítavajú.

Súčasťou fondu pracovného času je akýkoľvek výkon práce a to bez ohľadu na to, či ide o výkon práce v dňoch odpočinku alebo vo sviatok, prípadne výkon nočnej práce.



4. Výmera dovolenky zamestnancov je predĺžená o päť pracovných dní nad rozsah ustanovený v ZP §103 ods. 1 a 2 ZP a v § 106 ZP za splnenia podmienky, že zamestnanec najneskôr do 31. 12. príslušného kalendárneho roka vyčerpá celú zákonom stanovenú dovolenku a dodatkovú dovolenku za daný kalendárny rok. Zamestnanec je povinný týchto 5 dní dovolenky vyčerpať najneskôr do 31. 03. nasledujúceho kalendárneho roka, inak uvedený nárok zaniká. Predstavenstvo spoločnosti je oprávnené v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku nedočerpania dovolenky do vyššie uvedeného termínu a priznať zamestnancovi 5 dní dovolenky nad rámec ZP, ako aj predĺžiť lehotu na vyčerpanie 5. dní dovolenky nad rámec ZP. Priznaná výnimka musí mať písomnú formu. Zamestnávateľ a zástupcovia odborových zväzov sa dohodli, že dovolenka sa bude čerpať nasledovne: dovolenka prenesená z predchádzajúceho kalendárneho roka na základe udelenej výnimky, následne sa vyčerpá 5 dní priznaných nad rámec ZP, a ako posledná sa čerpá dovolenka za daný kalendárny rok. Čerpanie dodatkovej dovolenky upravuje § 106 a 107 ZP.
5. V prípade, že zamestnanec nesplní podmienku vyčerpania dovolenky a dodatkovej dovolenky za príslušný kalendárny rok do 31. 12. daného kalendárneho roka, zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku a dodatkovú dovolenku podľa ustanovení ZP, a nevzťahuje sa neho nárok uvedený v predchádzajúcom bode tejto KZ. Zamestnanec je povinný vyčerpať v kalendárnom roku väčšiu časť dovolenky. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
6. Prekážky v práci na strane zamestnanca  
  
Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného kalendárneho dňa pri bezplatnom darovaní krvi.

## **Časť V.**

### **Platové podmienky**

1. Pri priznávaní platu zamestnancom sa bude zamestnávateľ riadiť vnútornou smernicou o zásadách odmeňovania zamestnancov NsM, a.s., ktorá musí byť prerokovaná a schválená ZO OZZO NsM, a.s. a ZO OZ SLOVES NsM, a.s.
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť poskytovanie mzdy v súlade so zákonom č.311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov podľa § 118 a nasl.
3. Zamestnávateľ garantuje zvýšenie celkového objemu mzdových prostriedkov na rok 2017 o 0 %.
4. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu patrí zamestnancovi vo výške 30 % priemernej hodinovej mzdy za každú odpracovanú hodinu.
5. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, nedeľu patrí zamestnancovi príplatok vo výške 30% jeho priemernej hodinovej mzdy.
6. Mzdové zvýhodnenie vo sviatok patrí zamestnancovi vo výške 100% jeho priemernej hodinovej mzdy.
7. Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas vo všedný deň patrí zamestnancovi 35% a v sobotu a nedeľu 60% jeho priemernej hodinovej mzdy.
8. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku podľa ZP.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť peňažný príspevok :
  - na letnú dovolenku do výšky 35% celkovej hrubej mzdy zamestnanca.
  - vianočný príspevok do výšky 35% celkovej hrubej mzdy zamestnanca podľa hospodárskeho výsledku a po predchádzajúcom schválení dozornou radou a predstavenstvom spoločnosti.

## **Časť VI.**

### **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom ktorí majú získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce, dohodnuté v pracovnej zmluve, tieto podmienky splniť.

Pracovné voľno bude poskytované zamestnancom nasledovne:

- Na prípravu a vykonanie každej skúšky 3 dni
- Na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky 6 dní
- Zamestnávateľ poskytne aj nezdravotníckemu zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri dobrovoľnej účasti na odborných akciách v trvaní 5 dní ročne, pričom náklady s tým spojené si hradí zamestnanec sám. U zdravotníckych zamestnancov sa uplatní § 140, ods. 4 Zákonníka práce. Vzdelávanie zamestnancov sa riadi ustanoveniami § 140, § 153, § 154 ods. 3 Zákonníka práce.

## **Časť VII.**

### **Sociálna oblasť**

1. Zabezpečením pracovných a sociálnych podmienok a starostlivosti o zdravie zamestnancov sa zamestnávateľ riadi platnými právnymi Zásadami pre tvorbu a použitie sociálneho fondu NsM, a.s. v zmysle § 7 ods.4 zákona 152/1994 Z. z. v platnom znení.
2. Zamestnávateľ bude zamestnancovi vyplácať počas dočasnej práceneschopnosti za prvých desať dní náhradu príjmu vo výške 65% denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o Sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ tvorí Sociálny fond vo výške 1,1% objemu skutočne vyplatených miezd zamestnancov v bežnom roku. Tvorba a použitie sociálneho fondu je v Zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom stravovanie na stravnú poukážku v priebehu pracovných zmien v čase pohotovostnej služby na pracovisku, v dňoch pracovného voľna a v dňoch štátnych sviatkov a počas pracovných ciest v trvaní 6 a viac hodín. Prispeje na jedno hlavné jedlo denne vo výške 65% ceny hlavného jedla a 45% na stravné zamestnancom z celkového objemu sociálneho fondu.
5. Zamestnancom bude každoročne poskytnutý finančný príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily. Vyplatenie príspevku sa uskutoční v poslednom mesiaci kalendárneho roka ako peňažné plnenie bez povinnosti preukazovania výdavkov.

6. Zamestnávateľ bude zabezpečovať očkovanie a preočkovanie zamestnancov, ktorí sú v rizikovom styku s infekčnými chorobami a preventívnym očkovaním infekcie vyvolanej vírusmi podľa príslušných nariadení vlády SR..
7. Zamestnávateľ umožní bývalým zamestnancom, ktorí odišli do starobného dôchodku z NsM, a.s., a odpracovali v spoločnosti minimálne 15 rokov, stravovanie v jedálni NsM, a.s., po zakúpení stravného lístka za plnú hodnotu predajnej ceny.
9. Zamestnávateľ ponúkne možnosť odpredaja vyradeného a nepotrebného materiálu a predmetov krátkodobej spotreby raz ročne vlastným zamestnancom.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancom pri životných jubileách spoločenské miestnosti bezplatne.
11. Zamestnávateľ v súčinnosti s odborovými organizáciami zabezpečí usporiadanie:
  - športového dňa
  - vianočného posedenia zamestnancov
  - organizovanie jarnej alebo jesennej brigády na upratanie areálu nemocnice
12. Poskytnúť zamestnancovi NsM, a. s. pri životnom jubileu 50 rokov a každých ďalších 10 rokov, za podmienky odpracovania minimálne 10 rokov v spoločnosti finančnú odmenu vo výške 250,- €. Počet odpracovaných rokov sa určí na základe trvania pracovného pomeru, počas ktorého bol zamestnanec u zamestnávateľa v trvalom pracovnom pomere, pričom do uvedeného sa započítava aj trvalý pracovný pomer zamestnanca v organizáciách, ktoré sú právnymi predchodcami zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. Do uvedeného sa započítava dĺžka služobného pracovného pomeru podľa zákonov platných pre príslušníkov PZ a príslušníkov ozbrojených síl SR spojená so zaradením u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov.

## **Časť VIII.**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovými organizáciami zhodnotí minimálne raz ročne podmienky BOZP a podmienky poskytovania osobných ochranných

pracovných prostriedkov v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovými orgánmi a prerokovávať prijaté závery a návrhy opatrení a ich následne realizovať v súlade s §149 Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľ zabezpečí v spolupráci s odborovými orgánmi, aby boli najmenej raz do roka uskutočnené verejné previerky BOZP na všetkých pracoviskách, so zameraním na dôsledné dodržiavanie právnych predpisov a všetkých zásad a nariadení vzťahujúcich sa na BOZP.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. a príslušnou platnou legislatívou.
5. Zamestnávateľ pri rekonštrukcii, modernizácii a nákupe nových zariadení, nástrojov a prístrojov bude uplatňovať najnovšie poznatky a požiadavky z oblasti BOZP, hygieny, požiarnej ochrany, vrátane dodržiavania a zlepšovania pracovných, sociálnych a ekologických podmienok.
6. Zamestnávateľ postupuje podľa všeobecne záväzných predpisov pri práci tehotných žien zaradených na rizikových pracoviskách.

## **Časť IX**

### **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

#### 1. Individuálne nároky:

- a) sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovno-právnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy sa rieši na úrovni príslušného vedúceho v súčinnosti s útvaram kontroly, sťažnosťí a súčinnosti s ÚDZS.
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený podľa písmena a) o veci rozhodne generálny riaditeľ NsM, a.s. K jej riešeniu si vyžiada stanovisko príslušného odborového orgánu, respektíve môže prizvať zástupcu OZ k riešeniu sporu.

#### 2. Kolektívne spory:

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a o paritným zastúpením

zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota. Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **Časť X.**

### **Prechodné a záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry zamestnávateľa.
2. Ďalšie práva a povinnosti zmluvných strán, neupravené touto zmluvou sa riadia v plnom rozsahu Zákonom č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovania o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať bez zbytočného odkladu. Všetky prípadné zmeny jednotlivých článkov tejto KZ prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise zmluvných strán.
4. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú:
  - a: Zásady o tvorbe a použití sociálneho fondu.
  - b: Mzdový poriadok zamestnancov NsM, a.s.
5. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti.
6. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom 1. 3. 2017 a platí do 31.12. 2017. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

7. Závazky z tejto kolektívnej zmluvy prechádzajú aj na prípadných právnych nástupcov podľa § 31 ZP. Zamestnávateľ je povinný odovzdať právnym nástupcom túto Kolektívnu zmluvu.

V Bratislave dňa

Za zamestnávateľa:

---

MUDr. Marian Križko, PhD., MPH  
predseda predstavenstva NsM, a.s.  
a generálny riaditeľ

MUDr. Juraj Galovič, PhD.,  
člen predstavenstva NsM, a.s.  
a zástupca generálneho riaditeľa

Ing. Radovan Majerský, PhD.  
člen predstavenstva NsM, a.s.

Za ZO OZ:

---

PhDr. Lenka Barteková  
predsedníčka ZO OZ ZO NsM, a.s.

Kamila Tonková  
predsedníčka ZO OZ SLOVES NsM, a.s.