

č. 36/R/KZ/2017



KOLEKTÍVNA ZMLUVA



2017

OBSAH

OBSAH	2
ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA.....	5
ČLÁNOK 1	5
ČLÁNOK 2	5
ČLÁNOK 3	5
ČLÁNOK 4	6
ČASŤ II. VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU	6
ČLÁNOK 5	6
ČLÁNOK 6	6
ČLÁNOK 7	6
ČLÁNOK 8	7
ČLÁNOK 9	7
ČLÁNOK 10	7
ČLÁNOK 11	7
ČASŤ III. SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH	8
ČLÁNOK 12	8
ČLÁNOK 13 SPOLUROZHODOVANIE	8
ČLÁNOK 14 PREROKOVANIE	9
ČLÁNOK 15 INFORMOVANIE	10
ČLÁNOK 16 KONTROLNÁ ČINNOSŤ	11
ČLÁNOK 17 KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE	11
ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNÉ PODMIENKY	12
ČLÁNOK 18	12
ČLÁNOK 19	12
ČLÁNOK 20 PODMIENKY PRÁCE	12
ČLÁNOK 21 PRACOVÝ POMER	13
ČLÁNOK 22 PRACOVNÝ ČAS	13
ČLÁNOK 23 PRACOVNÁ POHOTOVOSŤ	14
ČLÁNOK 24 NOČNÁ PRÁCA	15
ČLÁNOK 25 PLÁN DOVOLENIEK	15
ČLÁNOK 26 PRACOVNÉ VOLNO	17
ČLÁNOK 27 PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV	17

ČLÁNOK 28 ODSUPNÉ	18
ČLÁNOK 29 ODCHODNÉ	18
ČLÁNOK 30 ORGANIZAČNÉ ZMENY	19
ČASŤ V. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV	19
ČLÁNOK 31 ZÁKLADNÁ TARIFNÁ MZDA	23
ČLÁNOK 32 POHYBLIVÁ ZLOŽKA MZDY	24
ČLÁNOK 33 ODMENY	25
ČLÁNOK 34 MZDA ZA PRÁCU NADČAS	25
ČLÁNOK 35 MZDA A MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA SVIATOK	25
ČLÁNOK 36 MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA NOČNÚ PRÁCU.....	25
ČLÁNOK 37 MZDOVÁ KOMPENZÁCIA ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE A ZA PRÁCU V SOBOTU A NEDEĽU	26
ČASŤ VI. SOCIÁLNA OBLASŤ	26
ČLÁNOK 38 VZDELÁVANIE	26
ČLÁNOK 39 STRAVOVANIE	27
ČLÁNOK 40 NÁHRADA PRÍJMU PRI DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI.....	27
ČLÁNOK 41 DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE.....	27
ČLÁNOK 42 SOCIÁLNY FOND	28
ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI	30
ČLÁNOK 43.....	30
ČLÁNOK 44.....	30
ČASŤ VIII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM	31
ČLÁNOK 45	31
ČLÁNOK 46 NÁHRADA ŠKODY	31
ČASŤ IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	32
ČLÁNOK 47	32

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

zmluvné strany

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb zastúpená Mgr. Zinou Veždúrovou, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ Nemocnica s poliklinikou Brezno, n.o. zastúpená riaditeľom Ing. Jaroslavom Mačejovským (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

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

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej aj len „**KZ**“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**ZP**“), zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákon o PZS**“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových a podmienky zamestnávania nad rámec podmienok upravených vo všeobecne záväzných predpisoch.

ČLÁNOK 2

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej aj len „**SOZZ a SS**“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu kolektívne vyjednávať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zakladacou listinou zo dňa 16.12.2002 a rozhodnutím Krajského úradu v Banskej Bystrici z dňa 30.12.2002 pod číslom 2002/13400 o registrácii pod č. OVVS/NO-14/2002. Oprávnenie riaditeľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

ČLÁNOK 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

ČLÁNOK 4

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

ČASŤ II. VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

ČLÁNOK 5

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

ČLÁNOK 6

1. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou, možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou, možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby v priestoroch prístupných všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
3. Zamestnávateľ umožní po konzultácii s príslušným odborovým orgánom rozširovať informácie prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie spolu s kontaktnými údajmi jej funkcionárov.

ČLÁNOK 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, za ich námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.

2. Zamestnávateľ bude rešpektovať pracovnoprávnú ochranu členov výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas 6 (šiestich) mesiacov po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi 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 (pätnástich) dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote 2 (dvoch) mesiacov od jeho udelenia. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 10 ZP.

ČLÁNOK 8

Členovia výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, a to aj počas 1 (jedného) roka po skončení výkonu funkcie.

ČLÁNOK 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu v priestoroch zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne 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 10

Zamestnávateľ prizve predsedu odborovej organizácie, resp. jeho zástupcu na každú poradu vedenia zamestnávateľa.

ČLÁNOK 11

Na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 ZP bude zamestnávateľ každému členovi odborovej organizácie zrážať 1% (jedno percento) z čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok do odborovej organizácie, ktorá doloží písomný súhlas zamestnancov s vykonaním uvedených zrážok. Uvedené zrážky zamestnávateľ prevedie na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 (desiatich) dní odo dňa vykonania zrážok.

ČASŤ III.

SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

ČLÁNOK 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolurozhodovanie, spoluzodpovednosť, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 (desiatich) kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do 7 (siedmich) pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 (dvoch) pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

ČLÁNOK 13 SPOLUROZHODOVANIE

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
- c) pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
- k) 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),

- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- q) 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 „**Zákon o sociálnom fonde**“),
- r) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP).

ČLÁNOK 14 PREROKOVANIE

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

2. V zmysle § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu
- f) zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) účasť zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)
- d) 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) neospravedlnené 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).

ČLÁNOK 15 INFORMOVANIE

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii 2-krát 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) zamestnávaní 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 v mesiaci február poskytne výboru odborovej organizácie prehľad:
 - a) počte zamestnancov podľa jednotlivých povolání,

- b) ich priemernej výške základnej zložky mzdy a
- c) celkovej výške priemernej mzdy zamestnancov jednotlivých povolání za uplynulý kalendárny rok v porovnaní s predchádzajúcim rokom.

ČLÁNOK 16 KONTROLNÁ ČINNOSŤ

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do 3 (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 pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

ČLÁNOK 17 KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

1. Kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy rešpektuje a odvíja sa od schváleného rozpočtu správnou radou zamestnávateľa .
2. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
3. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 (tridsiatich) dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
4. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený výbor odborovej organizácie. O návrhu KZ na základe

splnomocnenia výboru odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.

5. 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.

6. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

7. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákon o kolektívnom vyjednávaní**“).

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNÉ PODMIENKY

ČLÁNOK 18

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

ČLÁNOK 19

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

ČLÁNOK 20 PODMIENKY PRÁCE

Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre zamestnancov dôsledným dodržiavaním Výnosu Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 10. Septembra 2008 č. 09812/2008-OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v znení neskorších zmien a doplnkov, nariadenia vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko, vyhláška MZ SR č. 553/2007 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na prevádzku zdravotníckych zariadení z hľadiska ochrany zdravia v znení neskorších predpisov a vyhlášky MZ SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov v znení neskorších predpisov.

ČLÁNOK 21 PRACOVÝ POMER

1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu podľa § 42 a nasl. ZP najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme.
2. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu (§ 45 ZP), ktorá je najviac 3 (tri) mesiace a nemožno ju predlžovať. V skúšobnej dobe je možné skončiť pracovný pomer jednostranným úkonom zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca, a to podaním písomného oznámenia o skončení pracovného pomeru. Toto musí byť doručené druhému účastníkovi aspoň (3) tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.
3. Pracovný pomer na dobu určitú – možno dohodnúť najdlhšie na 2 (dva) roky. Možno ho predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 (dvoch) rokov najviac dvakrát.
4. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú - je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím 6 (šiestich) mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi. Ďalšie predĺženie, resp. opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do 2 (dvoch) rokov, alebo nad 2 (dva) roky je možné iba za podmienok stanovených § 48 ods.4 ZP.
5. Pracovný pomer na kratší pracovný čas ako je stanovený týždenný pracovný čas – je možný dohodou so zamestnancom. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni; zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času.
6. Zamestnávateľ môže dohodnúť s tým istým zamestnancom niekoľko pracovných pomerov iba na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu. Práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne (§ 50 ZP).

ČLÁNOK 22 PRACOVNÝ ČAS

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ (tridsaťsedem a pol) hodiny týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 (štyridsaťosem) hodín za obdobie 4 (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 (päťdesiatšesť) hodín.
4. Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa odseku 3 tohto článku KZ:

- a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,
 - b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý, a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.
5. Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 (štyridsaťosem) hodín týždenne v priemere.
6. Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa odseku 3 tohto článku KZ; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím 1 (jedného) mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.
7. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškoľovania (BOZP, požiarne ochrana, rizikové faktory), seminárov, pracovných porád, školení týkajúcich sa sústavného vzdelávania s nariadenou účasťou absolvovaných aj v čase mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca.
8. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Na pracoviskách, kde povaha práce a podmienky si to vyžadujú bude nepretržitá prevádzka.
9. Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.
10. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o deti alebo inú odkázanú osobu.
11. Ak požiadajú tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 (pätnásť) rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
12. Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 3 (tri) roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 (pätnásť) rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa nimi môže len dohodnúť.

ČLÁNOK 23 PRACOVNÁ POHOTOVOSŤ

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.

2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

3. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 tohto článku KZ patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

4. 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.

5. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% (dvadsať percent) minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

6. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

7. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 (osem) hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 (sto) hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

ČLÁNOK 24 NOČNÁ PRÁCA

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. (dvadsiatou druhou) hodinou a 6. (šiestou) hodinou.

2. Zamestnávateľ pravidelne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

ČLÁNOK 25 PLÁN DOVOLENIEK

1. Základná výmera dovolenky sú 4 (štyri) týždne. Dovolenka vo výmere 5 (päť) týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 (tridsaťtri) rokov veku.

2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké, alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke 1 (jedného) týždňa.

Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdravíu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdravíu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý:

- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
- b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
- c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
- d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- e) pracuje nepretržite aspoň 1 (jeden) rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
- f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
- g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 (dvadsaťjeden) takto odpracovaných dní 1/12 (jedna dvanástina) dodatkovej dovolenky. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

3. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na týchto pracoviskách: operačné sály lekári, RDG laborant, sestry a lekári na psychiatrických ambulanciách- podľa rozhodnutia RÚVZ.

4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 (štyroch) týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

5. 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. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 (tridsať) dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

ČLÁNOK 26 PRACOVNÉ VOĽNO

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 144 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi výboru odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne členovi výboru odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 (pätnásť) minút. Za nevyčerpané voľno za predchádzajúci polrok poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii na jej účet peňažnú náhradu.
5. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
6. Zamestnávateľ poskytne zdravotníckemu zamestnancovi podľa osobitného predpisu pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na účasť na sústavnom vzdelávaní na nevyhnutne potrebný čas, najviac 5 (päť) dní v kalendárnom roku,
 - b) zdravotníckym pracovníkom pri príprave na výkon práce v zdravotníctve, pri špecializačnom štúdiu a pri príprave na výkon certifikačnej pracovnej činnosti, najviac však 15 (pätnásť) pracovných dní na vypracovanie záverečnej práce a vykonanie záverečnej skúšky. Podmienkou je uzatvorenie dohody o zvýšení kvalifikácie podľa § 155 ZP.

ČLÁNOK 27 PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 (jeden) mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov a odborovú organizáciu o :
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

2. Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia podľa odseku 1 písm. d) tohto článku KZ, prerokovať tieto opatrenia s odborovou organizáciou.

3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 28 ods. 1 tejto KZ.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

ČLÁNOK 28 ODSUPNÉ

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v zmysle § 76 ods. 1 a 2 ZP.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

ČLÁNOK 29 ODKHODNÉ

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% (sedemdesiat percent) odchodné najmenej v sume priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 (desiatich) pracovných dní po jeho skončení. V prípade, ak v platnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa je stanovená vyššia výška odchodného, zamestnancovi patrí odchodné vo výške uvedenej v platnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

2. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

ČLÁNOK 30 ORGANIZAČNÉ ZMENY

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:

- a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne,
- b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 (pätnásť) rokov,
- c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny, (doloží doklady),
- d) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 (päť) rokov.

2. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ takémuto zamestnancovi ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.

3. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

ČASŤ V. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za vykonanú prácu .

2. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda stanovená osobitným predpisom. Mzdové podmienky dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

3. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tejto KZ patrí:

- a) základná tarifná mzda (základná zložka mzdy),
- b) pohyblivá zložka mzdy (osobný príplatok),
- c) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- d) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
- e) mzda a náhrada mzdy za sviatok,
- f) mzda za prácu nadčas.

3a. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanoveným osobitným predpisom okrem mzdy podľa ods. 1 tohto článku KZ patrí náhrada za pracovnú pohotovosť na pracovisku a mimo pracoviska.

4. Funkčné stupne a zaraďovanie zamestnancov do príslušných mzdových stupňov:

- a) zamestnanec sa zaraďí do funkčného stupňa dohodnutého účastníkmi KZ podľa charakteristiky pracovnej činnosti, ktorá je potrebná pre plnenie úloh zamestnávateľa a ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci opisu pracovných činností a dohodnutej pracovnej zmluvy,
- b) pri zaraďovaní zamestnanca do funkčného a mzdového stupňa zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutie vyššieho vzdelania ako stupňa vzdelania, ktoré je ustanovené v charakteristikách stupňov náročnosti pracovných miest, ktoré zamestnanec vykonáva,
- c) zamestnávateľ zaraďí zamestnancov do nasledovných mzdových stupňov podľa náročnosti práce a vzdelania, pričom pri rozhodovaní je rozhodujúca vykonávaná pracovná činnosť s akcentom na profesijnú štruktúru a hlavný predmet činnosti, t.j. poskytovanie liečebno-preventívnej starostlivosti,
- e) v zmysle Zákona o PZS sú jednotlivé zdravotnícke povolania nasledovné:
 - A. lekár, zubný lekár, farmaceut, sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, verejný zdravotník, zdravotnícky laborant, asistent výživy, dentálna hygienička, rádiologický technik, zdravotnícky záchranár, zubný technik, technik pre zdravotnícke pomôcky, optometrista, farmaceutický laborant, masér, očný optik, ortopedický technik, zdravotnícky asistent, zubný asistent a sanitár a tiež
 - B. logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik a laboratórny diagnostik.

5. Odbornú spôsobilosť, vrátane podmienok na získanie spôsobilostí, na výkon jednotlivých odborných, špecializovaných a certifikovaných pracovných činností v jednotlivých zdravotníckych povolaniach, spôsoby ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústavu špecializačných odborov a sústavu certifikovaných pracovných činností, popisuje 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 v znení neskorších predpisov.

6. Charakteristika pracovných miest a vybrané charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest sú uvedené v nasledovnej tabuľke:

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Charakteristiky pracovných miest
1	1,0	výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov;

2	1,2	výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác, výkon sanitárskych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko-správných, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov;
3	1,4	výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie; poskytovanie zdrav. starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve;
4	1,6	samostatné zabezpečovanie odborných agend; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí po získaní odborného vzdelania na príslušnom stupni riadenia; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb;
5	1,8	výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia;
6	2,0	výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb;

7	2,2	výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí, riadenie, organizácia a koordinácia zložitejších systémov; tvorivé riešenie úloh s vysokou mierou zodpovednosti za škody; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb;
---	-----	--

7. O plate riaditeľa Nemocnice s poliklinikou Brezno, n.o. rozhoduje jej správna rada v súlade s ustanovením § 19 ods. 2 písm. f) zákona č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov.

8. Minimálne kvalifikačné predpoklady potrebné na výkon pracovných činností sú:

- a) vzdelanie (stupeň vzdelania),
- b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa všeobecne záväzného právneho predpisu.

9. Zaradenie profesií do funkčných stupňov je nasledovné:

1. funkčný stupeň

- **vzdelanie:** základná škola a inštruktáž, zaučenie a zaškolenie;
- **profesia:** upratovačka, vrátnik, telefonista, pomocný pracovník v kuchyni a údržbe, informátor, šička, robotníčka v práci, strážnik, robotník v zdravotníckom zariadení, dvorný robotník;

2. funkčný stupeň:

- **vzdelanie:** vyučenie v príslušnom odbore, stredné odborné vzdelanie;
- **profesia:** vodič, kuchár, kurič, pracovník údržby, automechanik, obsluha zariadení na úpravu vody, archivár, skladník, referent podateľne, pracovný asistent;

3. funkčný stupeň:

- **vzdelanie:** úplné stredné vzdelanie;
- **profesia:** vodič RLP/RZP, pracovný asistent, finančný účtovník, mzdový účtovník, pokladník, referent ekonomickej agendy, THP, technik IT, elektrotechnik, správca registratúry;

4. funkčný stupeň:

- **vzdelanie:** vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa (Bc.);
- **profesia:** THP, odborný referent;

5. funkčný stupeň:

- **vzdelanie:** vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (Ing., Mgr.);
- **profesia:** právnik, THP, samostatný odborný referent;

6. funkčný stupeň:

- **vzdelanie:** vysokoškolské vzdelanie II. stupňa;
- **profesia:** vedúci THP s vysokoškolským vzdelaním;

7. funkčný stupeň:

- **vzdelanie:** vysokoškolské vzdelanie II. stupňa;
- **profesia:** námestník riaditeľa.

10. Platy zdravotníckych zamestnancov sú stanovované v súlade s ustanoveniami § 80a až § 80b (vrátane) Zákona o PZS s nadpisom: „Osobitné ustanovenia o minimálnej výške základnej zložky mzdy niektorých zdravotníckych pracovníkov“.

ČLÁNOK 31 ZÁKLADNÁ TARIFNÁ MZDA

1. Mzdové podmienky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve podľa ZP sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa s výnimkou riaditeľa Nemocnice s poliklinikou Brezno, n.o.. Zamestnávateľ uplatní mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a garantuje rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

2. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy je charakteristika pracovných činností, ktorá rozlišuje pracovné činnosti podľa stupňa náročnosti, s prihliadnutím na mieru zložitosti, zodpovednosti, psychickej a fyzickej záťaže práce a tiež ustanovených kvalifikačných predpokladov a požiadaviek, plnenie ktorých je nevyhnutnou podmienkou pre vykonávanie dohodnutých pracovných činností.

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej	Výška základnej zložky mzdy v €
1	1,0	435,00
2	1,2	522,00
3	1,4	609,00
4	1,6	696,00
5	1,8	783,00
6	2,0	870,00
7	2,2	957,00

3. Zamestnancovi pri odpracovaní ustanoveného týždenného pracovného času patrí základná zložka mzdy najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, výkon ktorej od neho zamestnávateľ požaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

4. Zákomom určená minimálna výška základnej zložky mzdy lekára a zubného lekára bez špecializácie s účinnosťou od 1. januára 2017 je 1 103,75 € (slovom: jedentisícotri eur a sedemdesiatpäť centov) mesačne a 2 030,90 € (slovom: dvetisíctridsať eur a deväťdesiat centov) mesačne pre lekára so špecializáciou.

5. Koeficienty priemernej mzdy a minimálne sumy základnej zložky mzdy v roku 2017 pre zdravotníckych pracovníkov podľa Zákona o PZS:

Farmaceut	1,25	1 103,75 €
------------------	------	------------

+ certifikát	1,30	1 147,90 €
+ špecializácia	2,10	1 854,30 €

Sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, verejný zdravotník, zdravotnícky laborant, rádiologický technik, farmaceutický laborant:	0,81	715,23 €
+ certifikát	0,85	750,55 €
+ špecializácia	0,96	847,68 €

Asistent výživy:	0,78	688,74 €
+ špecializácia	0,89	785,87 €

Zdravotnícky asistent	0,75	662,25 €
+ špecializácia	0,84	741,72 €

Masér	0,75	662,25 €
--------------	------	----------

Sanitár	0,57	503,31 €
----------------	------	----------

Logopéd, liečebný pedagóg, psychológ	1,06	935,98 €
+ certifikát	1,10	971,30 €
+ špecializácia	1,20	1 059,60 €

Fyzik, laboratórny diagnostik	1,25	1 103,75 €
+ certifikát	1,30	1 147,90 €
+ špecializácia	2,10	1 854,30 €

Záchranár	0,81	715,23 €
------------------	------	----------

ČLÁNOK 32 POHYBLIVÁ ZLOŽKA MZDY

1. O priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí pohyblivej zložky mzdy rozhoduje riaditeľ NsP Brezno, n.o. v závislosti od ekonomických výsledkov nemocnice a na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca. Schvaľovanie nárokov však nezbavuje riaditeľa NsP Brezno, n.o. práva priamym riadiacim aktom vstúpiť do schvaľovacieho procesu. Pohyblivá zložka mzdy (osobný príplatok) nie je nárokovateľnou časťou mzdy. Pohyblivú zložku mzdy môže riaditeľ NsP Brezno, n.o. v odôvodnených prípadoch odňať jednostranným rozhodnutím bez súhlasu zamestnanca. Hodnotenie zamestnancov vykonáva príslušný vedúci zamestnanec tak, aby výška pohyblivej zložky mzdy vyjadrovala:

- pracovné výsledky,
- úroveň a náročnosť riadiacej práce,
- náročnosť úloh a úroveň ich plnenia jednotlivými zamestnancami,

- rozšírený rozsah prác, kumulácia pracovných činností,
- samostatnosť, flexibilitu a iné (publikačná činnosť, šírenie dobrého mena zamestnávateľa...).

ČLÁNOK 33 ODMENY

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom pri príležitosti životného jubilea, ak to ekonomická situácia dovoľí a za pracovné zásluhy odmeny:
- a) pri dosiahnutí 50 (päťdesiat) a 60 (šesťdesiat) rokov veku vo výške 100,- € (slovom: sto eur);
 - b) zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa, resp. jeho predchodcu 30 (tridsať) rokov vo výške 65,- € (slovom: šesťdesiatpäť eur);
 - c) zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa, resp. jeho predchodcu 40 (štyridsať) rokov vo výške 100,- € (slovom: sto eur);
 - d) zamestnancom, ktorí v predchádzajúcom roku neboli práce neschopní a nevyčerpali na vyšetrenie, resp. ošetrenie v zdravotníckom zariadení, prípadne sprevádzanie rodinného príslušníka viac ako 4 (štyri) pracovné dni v kalendárnom roku, bude mu poskytnutá odmena vo výške 16,- € (slovom: šesťdesiat eur) do 31.1. nasledujúceho roku. Podmienkou je, že odpracovali u zamestnávateľa celý kalendárny rok.

ČLÁNOK 34 MZDA ZA PRÁCU NADČAS

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25% (dvadsaťpäť percent) priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 35% (tridsaťpäť percent) jeho priemerného zárobku.

ČLÁNOK 35 MZDA A MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA SVIATOK

Zamestnancovi za prácu vo sviatok patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% (sto percent) jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi hodina náhradného voľna za hodinu práce vo sviatok. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

ČLÁNOK 36 MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA NOČNÚ PRÁCU

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 20% (dvadsať percent) minimálnej mzdy v eurách za hodinu. Ak ide o zamestnanca v zdravotníckom povolani sestra alebo pôrodná asistentka, patrí takémuto zamestnancovi za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 30% (tridsať percent) minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

ČLÁNOK 37 MZDOVÁ KOMPENZÁCIA ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE A ZA PRÁCU V SOBOTU A NEDEĽU

1. Zamestnávateľ vyplatí podľa § 124 ods. 3 ZP zamestnancovi za každú hodinu práce pri vykonávaní pracovných činností, ktoré regionálny úrad verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. rizikovej kategórie, popri dosiahnutej mzde mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce vo výške 20 % (dvadsať percent) minimálnej mzdy v eurách za hodinu.
2. Zamestnancom v zdravotníckom povolani sestra alebo pôrodná asistentka za prácu v sobotu a v nedeľu patrí popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 1,- € (slovom: jedno euro) za hodinu práce v sobotu a v nedeľu.

ČASŤ VI. SOCIÁLNA OBLASŤ

ČLÁNOK 38 VZDELÁVANIE

1. Vzdelávanie zamestnancov upravuje § 153 ZP, ktorý hovorí, že zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami odborovej organizácie opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
2. Ďalšie vzdelávanie a kvalifikácia zamestnancov neukladá zamestnávateľovi povinnosť a zodpovednosť za jeho realizáciu, ale sa redukuje na starostlivosť o ďalšie vzdelávanie a kvalifikáciu zamestnancov. V zmysle § 153 ZP sa zamestnávateľ stará o kvalifikáciu zamestnancov, a to o jej:

a/ prehlbovanie, zaškolenie, resp. zaučenie pri nástupe do pracovného pomeru bez patričnej kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ;

b/ zvyšovanie (§ 140 ZP) – pod týmto pojmom sa rozumie účasť na ďalšom vzdelávaní, ktorým má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi, alebo splniť požiadavky nevyhnutné na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve; považuje sa za prekážku v práci na strane zamestnanca.

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku najmä, ak je požadované zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Za zvýšenie kvalifikácie sa pokladá aj jej získanie, alebo rozšírenie. Pracovné voľno v kontexte s vyššie uvedeným poskytne zamestnávateľ najmenej:

- v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní (prednáškach a konzultáciách);
- 2 (dva) dni na prípravu a vykonanie riadnej skúšky;
- 5 (päť) dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória;

- 40 (štyridsať) dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania;
- 10 (desať) dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, alebo diplomovej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

ČLÁNOK 39 STRAVOVANIE

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie, formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo všetkých zmenách vo vlastnom zariadení alebo formou poskytnutia stravných lístkov v zmysle Smernice č. 19/2015/EÚ - Poskytovanie gastrolístkov v NsP Brezno, n.o. v platnom znení.

2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55% (päťdesiatpäť percent) ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,33 € (slovom: tridsaťtri centov). Evidenciu predaja stravných lístkov zabezpečuje príslušný odborný útvar zamestnávateľa.

ČLÁNOK 40 NÁHRADA PRÍJMU PRI DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI

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

1. od 1. (prvého) dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 3. (tretieho) dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% (dvadsaťpäť percent) denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
2. od 4. (štvrtého) dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10. (desiateho) dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

ČLÁNOK 41 DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

1. Do doplnkového dôchodkového poistenia budú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou.

2. V súlade so zákonom č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov je zamestnávateľ povinný so zamestnancom uzatvoriť dohodu o zrážkach zo mzdy a o spôsobe platenia a odvádzania príspevku plateného zamestnancom na účet príslušnej doplnkovej dôchodkovej poisťovne podľa podmienok dohodnutých v zamestnaneckej zmluve.

3. Ak zamestnanec vykonáva rizikové práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 a uzavrie s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zmluvu o DDP, je zamestnávateľ povinný platiť príspevok vo výške 2,5% (dve a pol percentá) zo zúčtovanej mzdy poistenca.

4. Ostatným zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zamestnávateľ prispieva sumou v rovnakej výške ako zamestnanec, ale najviac do sumy 3,32 € (slovom: tri eura a tridsať dva centov), ale len do jednej DDP.

ČLÁNOK 42 SOCIÁLNY FOND

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond:

- a) povinným prídelením vo výške 0,6% (šesť desiatín percenta) zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde; ak kolektívna zmluva vyššieho stupňa ustanovuje vyšší prídelenie, zamestnávateľ rešpektuje príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa;
- b) zostatkom z predchádzajúceho roka.

2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami - zásady použitia sociálneho fondu sú bližšie upravené v ods. 3 až 10 tohto článku KZ.

3. Zo sociálneho fondu sa bude prispievať na:

- a) stravovanie zamestnancov vo výške 0,33 € (slovom: tridsať tri centov) na jeden stravný lístok, resp. na jedno jedlo v závodnej jedálni zamestnávateľa (nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny);
- b) doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov podľa článku 41 odsek 3 KZ;
- c) ďalšie oblasti sociálnej politiky uvedené v § 7 ods. 1 a 2 Zákona o sociálnom fonde (napr. účasť na kultúrnych a športových podujatiach, zdravotná starostlivosť, sociálna výpomoc, rekreácie a služby na regeneráciu pracovnej sily a ďalšie), a to na základe rozhodnutia riaditeľa Nemocnice s poliklinikou Brezno, n.o. v sume ním určenej podľa ekonomickej situácie v sociálnom fonde.

4. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že príspevky podľa ods. 3 písm.

c) tohto článku KZ sa zamestnancom poskytnú na základe ich písomnej žiadosti doručenej na sekretariát riaditeľa nemocnice. Žiadosť musí byť datovaná a podpísaná a musí obsahovať:

- a) základné údaje o žiadateľovi,
- b) informáciu o tom, že príspevok sa žiada zo sociálneho fondu,
- c) sumu tohto príspevku,
- d) konkrétnu sociálnu aktivitu, resp. životnú udalosť, na ktorú sa finančné prostriedky žiadajú,

- e) navrhované podmienky a čas čerpania príspevku,
- f) ak sa príspevok týka nejakej životnej udalosti zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka, prílohou žiadosti musí byť kópia dokladu, že táto udalosť nastala; to neplatí, ak ide o životnú udalosť zamestnávateľovi známu z dokumentácie, ktorou disponuje (napr. dátum narodenia zamestnanca, informácie o zdravotnom stave zamestnanca vyplývajúce z lekárskeho posudku za účelom výkonu práce a pod.).

5. Riaditeľ nemocnice v súlade s princípom spravodlivosti v prerozdeľovaní zdrojov a s princípom solidarity posúdi doručенú žiadosť a do 5 (piatich) pracovných dní od jej doručenia o nej rozhodne. Riaditeľ môže v žiadosti požadovanú sumu príspevku:

- a) schváliť v celom rozsahu,
- b) schváliť v pozmenenom rozsahu (zvýšiť alebo znížiť) alebo
- c) zamietnuť v celom rozsahu.

6. Ak riaditeľ nemocnice príspevok v žiadosti schváli, zároveň môže v prípade potreby zmeniť navrhované podmienky a čas čerpania príspevku, resp. ak by v žiadosti chýbali, môže ich ustanoviť.

7. Ak sa z príspevku zakúpili tovary alebo služby, použitie príspevku musí byť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu riadne vysvetľované, a to vo forme predloženia pokladničných dokladov alebo faktúr.

8. O poskytnutí príspevku podľa ods. 3 písm. c) tohto článku KZ zamestnávateľ informuje predsedu odborovej organizácie vo forme zaslania emailovej správy, ktorej prílohou je rozhodnutie riaditeľa nemocnice o schválení žiadosti o poskytnutie príspevku.

9. Odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli, že v prípade, ak na účte sociálneho fondu bude na konci novembra kalendárneho roka zostatok, zamestnávateľ rozdelí tento zostatok medzi všetkých zamestnancov pracujúcich u neho k 30. novembru tohto roka rovným dielom vo forme príspevku na regeneráciu pracovnej sily. Tento príspevok im poskytne spolu so mzdou vo výplatnom termíne za mesiac november daného roka, teda vo výplate v mesiaci december. Nárok na príspevok podľa tohto odseku nemajú zamestnanci:

- a) v skúšobnej dobe,
- b) ak sa v danom roku do konca novembra daného roku dopustili akéhokoľvek porušenia pracovnej disciplíny,
- c) ktorých úväzok u zamestnávateľa je nižší ako 0,5 úväzku,
- c) ak v danom kalendárnom roku do konca novembra daného roku nevykonávali u zamestnávateľa prácu viac ako 62 (šesťdesiatdva) dní z dôvodu rodičovskej dovolenky, materskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti, ošetrovania chorého člena rodiny a neplateného voľna.

10. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka. Nevýčerpaný prostriedok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

ČLÁNOK 43

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „**BOZP**“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákon o BOZP**“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákon o verejnom zdraví**“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim v rámci možností a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom podľa vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov.

ČLÁNOK 44

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne.
2. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 Zákona o BOZP môže zastupovať najviac 50 (päťdesiat) zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 (päťdesiat) zamestnancov, ale nie viac ako 100 (sto) zamestnancov.
3. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 (sto) zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia BOZP zasadá najmenej raz za rok.
4. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie v súlade so záujmami zamestnávateľa a platnej legislatívy.
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť

zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť BOZP. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancom 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 poskytnutie OOPP).

ČASŤ VIII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

ČLÁNOK 45

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej, vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.

2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci: Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 (pätnástich) dní odo dňa ich predloženia príslušnému vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 (tridsiatich) dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

3. Podľa § 59 ods. 1 ZP pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Kolektívny spor oprávnený o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 (pätnástich) dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Zloženie komisie v rámci parity prejedná pred jej vymenovaním príslušný odborový orgán.

ČLÁNOK 46 NÁHRADA ŠKODY

1. Predchádzanie škodám zo strany zamestnávateľa – je povinnosťou zamestnávateľa vytvárať pracovné podmienky zamestnancom v rozsahu bezpečného plnenia pracovných úloh. Ak zistí nedostatky, je povinný realizovať opatrenia k ich odstráneniu. Zamestnávateľ je oprávnený vykonávať v záujme ochrany svojho majetku kontrolu

vecí, ktoré zamestnanci vnášajú resp. vynášajú z pracoviska v nevyhnutnom rozsahu s akceptovaním etiky a ľudskej dôstojnosti, vrátane prezumpcie nevinu.

2. Predchádzanie škodám zo strany zamestnanca – zamestnanec je povinný konať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu resp. zničeniu majetku zamestnávateľa ani k bezdôvodnému obohateniu sa zamestnanca. V prípade hrozacej škody na majetku zamestnávateľa je povinnosťou zamestnanca na ňu upozorniť priameho nadriadeného pracovníka. Ak je na odvrátenie škody zamestnancom potrebný jeho okamžitý zákrok, môže tak bezprostredne konať v rozsahu vylučujúcom zranenie seba, spolupracovníkov, alebo blízkej osoby.

3. Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu (§ 179 ZP):

- a. zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil porušením povinností pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie cestou právneho oddelenia, alebo škodovej komisie, zriadenej zamestnávateľom k tomuto účelu, okrem prípadov uvedených v § 182 a 185 ZP;
- b. zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom;
- c. ak zamestnanec prevzal na základe písomnej dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, materiálne zásoby, alebo iné hodnoty určené na obeh, alebo obrat, ktorý je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok (§182 ZP).

4. Rozsah a spôsob náhrady škody (§ 186 – 222 ZP) určuje k tomuto účelu zriadená škodová komisia, štatút ktorej sa opiera o znenie § 186 -222 ZP. Pri posudzovaní miery zavinenia vzniku škody zamestnancom komisia preferuje uvážlivý postup s individuálnym pohovorom so snahou o dohodu.

ČASŤ IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

ČLÁNOK 47

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

2. Táto KZ sa uzatvára s platnosťou do konca roka 2017. Ustanovenia KZ časti II - článok 11, časti III – článok 17, časti IV - článok 24, 27, 28, 30, časti V, časti VI, časti VII, časti VIII a časti IX tejto KZ sú platné a účinné až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ich jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán, najdlhšie sú však platné do konca roka 2018.

3. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15

(pätnástich) dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 (šesťdesiat) dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 (pätnástich) dní odo dňa jej uzavretia. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.

6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu najmenej 5 (päť) rokov od skončenia jej účinnosti.

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

8. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 (štyroch) exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží 2 (dva) exempláre.

9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Brezne dňa 04.04.2017

Zamestnávateľ:

Odborová organizácia:

Nemocnica s poliklinikou Brezno, n.o.
Ing. Jaroslav Mačejovský, riaditeľ

**Základná odborová organizácia
Slovenského odborového zväzu
zdravotníctva a sociálnych služieb**
Mgr. Zina Veždúrová, predseda

Nemocnica s poliklinikou Brezno, n.o.
MUDr. Zuzana Višňovská,
spolupodpisujúci zástupca riaditeľa