

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revízia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 1/35

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na roky 2022 – 2024

Vypracoval:	Ing. Anna Klimíková vedúca odboru LZ	Podpis:
Preskúmal:	Ing. Igor Stalmašek, MBA ekonomicko technický námestník	Podpis:
Schválil:	Mgr. Eduard Dorčík riaditeľ FNŠP Žilina	Podpis:
Registratúrna značka:	E 4.1	Výtlačok číslo: 2
Znak hodnoty a lehota uloženia:	A-5	
Platnosť od: 30.12.2021	Účinnosť od: 01.01.2022	
Ruší platnosť dokumentu: KZ-01 Kolektívna zmluva na roky 2018 - 2021 (Revízia 02), zo dňa 01.09.2018		

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 2/35

OBSAH

1	ÚVOD.....	5
2	VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	6
2.1	Článok.....	6
2.2	Článok - Spôsobilosť zmluvných strán.....	6
2.3	Článok.....	7
2.4	Článok.....	7
3	VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI.....	7
3.1	Článok.....	7
3.2	Článok.....	7
3.3	Článok.....	8
3.4	Článok.....	8
3.5	Článok.....	8
3.6	Článok.....	9
3.7	Článok.....	9
4	FORMY SÚČINNOSTI ZMLUVNÝCH PARTNEROV	10
4.1	Článok - Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch.....	10
4.2	Článok - Spolurozhodovanie	11
4.3	Článok - Prerokovanie	12
4.4	Článok - Informovanie.....	13
4.5	Článok - Kontrolná činnosť	14
4.6	Článok - Kolektívne vyjednávanie	14
5	ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	15
5.1	Článok.....	15
5.2	Článok.....	15
5.3	Článok.....	15
5.4	Článok - Pracovné podmienky zamestnancov	16
5.5	Článok - Pracovný pomer	16
5.6	Článok - Pracovný čas	16
5.7	Článok - Pracovná pohotovosť	19
5.8	Článok - Nočná práca	19
5.9	Článok - Dovolenka.....	19
5.10	Článok - Pracovné voľno	20
5.11	Článok - Prechod práv a povinností	21
5.12	Článok - Odstupné a odchodné.....	21
5.13	Článok - Organizačné zmeny	22
5.14	Článok - Pracovný poriadok zamestnávateľa	23

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 3/35

6	MZDOVÉ PODMIENKY	23
6.1	Článok - Základná zložka mzdy	23
6.2	Článok - Pracovná pohotovosť a práca nadčas	24
6.3	Článok - Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	24
6.4	Článok - Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok	25
6.5	Článok - Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu	26
6.6	Článok - Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	26
6.7	Článok - Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	26
6.8	Článok - Príplatok za riadenie	27
6.9	Článok - Príplatok za zastupovanie	27
6.10	Článok - Príplatok za zmennosť	27
6.11	Článok - Osobný a motivačný príplatok	28
6.12	Článok - Odmena pri dosiahnutí životného jubilea a vernostné	28
6.13	Článok - Splatnosť a výplata mzdy	29
7	SOCIÁLNA OBLASŤ	29
7.1	Článok - Vzdelávanie zamestnancov	29
7.2	Článok - Stravovanie	30
7.3	Článok - Sociálny fond	30
7.4	Článok - Starostlivosť o zamestnancov	31
7.5	Článok 49 Doplnkové dôchodkové sporenie	31
8	BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI	32
8.1	Článok - Povinnosti zamestnávateľa	32
8.2	Článok - Komisia BOZP, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť	32
8.3	Článok - Kontrola nad stavom BOZP	33
8.4	Článok - Rekondičný pobyt	33
9	RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM	34
9.1	Článok - Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	34
10	PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	34
10.1	Článok - Prechodné a záverečné ustanovenia	34

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 4/35

Použité skratky

AFN	-	Asociácia fakultných nemocníc
GDPR	-	General Data protection Regulation (Nariadenie EÚ o ochrane fyzických osôb a ich OÚ účinné od 25.5.2018)
KZ	-	Kolektívna zmluva
SLO	-	Slovenský lekársky odbor
SOZZ	-	Slovenský odborový zväz zdravotníctva
ZOO SaPA	-	Základná odborová organizácia
ZP	-	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 5/35

1 ÚVOD

Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina

so sídlom Ul. V. Spanyola č. 43, 012 07 Žilina,
zastúpená riaditeľom Mgr. Eduardom Dorčíkom

IČO: 17335825

DIČ: 2020699923

IČ DPH: SK 2020699923

Štátna príspevková organizácia zriadená zriad'ovacou listinou MZ SR, zo dňa 09.12.1991,
pod č.3724/1991 – A/XI-1

na jednej strane (ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri FNsP Žilina, zastúpená predsedom Bc. Jozefinou Súkeníkovou.

Slovenské lekárske odbory pri FNsP Žilina, zastúpené predsedom MUDr. Petrom Blaškom.

Základná odborová organizácia sestier a pôrodných asistentiek pri FNsP Žilina, zastúpená predsedom Mgr. Monikou Kaveckou MHA, MPH

na druhej strane (ďalej len “Odborová organizácia“ alebo “odbory”)

uzatvárajú

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

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na roky 2022 - 2024

v záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s ust. § 231 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 6/35

2 VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

2.1 Článok

1. Táto kolektívna zmluva 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 „Zákonník práce resp. ZP“), zákonom č.578/2004 Z. z o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ako aj s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa uzatvorenou medzi SOZZaSS a AFN SR uzavretou na základe rozhodnutia rozhodcu zo dňa 14.3.2012 v znení neskorších dodatkov.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie a priaznivejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

2.2 Článok - Spôsobilosť zmluvných strán

1. Základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Fakultnej nemocnici s poliklinikou Žilina má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č.VVS/1 – 2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušnej odborovej organizácie rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať KZ.
2. Slovenské lekárske odbory pri Fakultnej nemocnici s poliklinikou v Žiline má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenských lekárskeho odborov zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR dňa 06.07.2011 pod č.VVS/1-2200/90-2324 3 z ktorých vyplýva oprávnenie príslušnej odborovej organizácie rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať KZ.
3. Základná odborová organizácia sestier a pôrodných asistentiek pri Fakultnej nemocnici s poliklinikou Žilina má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Základnej odborovej organizácie sestier a pôrodných asistentiek zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR dňa 29.06.2012 pod č.VVS/1-2200/90-2492, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
4. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou MZ SR č.1970/1991-A/XI-1 zo dňa 09.12.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho právneho postavenia štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 7/35

2.3 Článok

5. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) členov odborov a všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalších členov odborov, ak to vyplýva zo znenia KZ (napr. dôchodcovia, ...).
6. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

2.4 Článok

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

3 VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI

3.1 Článok

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

3.2 Článok

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborových organizácií bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 8/35

- b) bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a tiež telefónnu linku, prístup na internet a uhradí s tým súvisiace náklady za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti,
 - c) v primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie, prípadne aj použitie elektronickej pošty, po predchádzajúcej dohode so zamestnávateľom.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na mieste vymedzenom a označenom pri každom dochádzkovom termináli zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

3.3 Článok

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať, ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov orgánov odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov orgánov odborovej organizácie v súlade s § 240 ods.8 ZP, zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi orgánov odborovej organizácie výpoveď, alebo s ním skončiť pracovný pomer, len s predchádzajúcim súhlasom jeho odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods.10 ZP.

3.4 Článok

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, to aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

3.5 Článok

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

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 9/35

3. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 137 ods.5, písm. c/ ZP a § 138 ods.1 ZP.

3.6 Článok

1. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne dvakrát ročne, stretávať s predstaviteľmi s redstaviteľmi výborov každej odborovej organizácie s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
2. Zamestnávateľ prizve zástupcov odborovej organizácie na každú gremiálnu poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

3.7 Článok

Zmluvné strany v súlade s Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len "GDPR") uzatvárajú podľa čl. 9 ods. 2 písm. b) v spojení s článkom 88 GDPR s poukazom aj na vnútroštátnu úpravu zákona 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov nasledujúce ustanovenie kolektívnej zmluvy s cieľom stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd pri spracovaní osobných údajov zamestnancov v súvislosti zo zamestnaním, najmä na účely prijatia do zamestnania, plnenia pracovnej zmluvy vrátane plnenia povinností vyplývajúcich z právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, ďalej na účely riadenia, plánovania a organizácie práce, rovnosti a rozmanitosti na pracovisku, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ochrany majetku zamestnávateľa alebo zákazníka, ako aj na účely uplatňovania a využívania práv a výhod súvisiacich so zamestnaním na kolektívnom a individuálnom základe, a na účely ukončenia pracovného pomeru.

Ide o uplatnenie výnimky zo zákazu spracúvania osobných údajov osobitnej kategórie v zmysle č. 9. ods. 1 GDPR:

1. Odborová organizácia je povinná predložiť zoznam svojich členov v súlade ustanovenia § 230 a nasled. ZP, ktorý bude slúžiť aj pre účely vykonávania zrážok zo mzdy za účelom platenia členských príspevkov. Zoznam členov bude obsahovať názov odborovej organizácie, meno a priezvisko jej členov a zoznam členov odborového orgánu. Odborová organizácia je povinná zabezpečovať aktualizáciu zoznamu svojich členov, najneskôr ku koncu kalendárneho mesiaca v prípade, ak v ich zložení nastala zmena a v tomto prípade je povinná zmenu bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 10/35

2. Zamestnávateľ je povinný vykonávať zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie. Zrážky zo mzdy sú vykonávané v súlade s ustanovením § 131 ods.3 ZP a to podľa osobitného predpisu, kolektívnej zmluvy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Zamestnancom - členom jednotlivých odborových organizácii zraží členský príspevok v rozsahu:
 - SOZ ZaSS zraží 1,0 % z jeho čistého mesačného zárobku;
 - ZOO SaPA zraží 0,5 % z jeho čistého mesačného zárobku;
 - LOZ zraží 0,5 % z jeho čistého mesačného zárobku.
3. Zamestnávateľ bezodplatne poukáže zrazený členský príspevok v prospech účtov odborových organizácií uvedených v záhlaví tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ je povinný na základe požiadavky odborovej organizácie vypracovať menný zoznam zamestnancov – členov tejto odborovej organizácie, u ktorých bola zrážka zo mzdy vykonaná. Zoznam bude obsahovať meno, priezvisko, názov odborovej organizácie, výška zrážok za požadované obdobie.
5. Odborová organizácia preukázateľne poučí svojich členov o ustanovení kolektívnej zmluvy o výnimke spracovania osobných údajov osobitnej kategórie. Zamestnávateľ v súlade so zásadou minimalizácie poverí minimálny okruh zamestnancov s prístupom k osobným údajom osobitnej kategórie, a to len pre účely odvádzania členských príspevkov a vypracovanie zoznamov na základe žiadosti odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ nesmie spracovávať osobné údaje osobitnej kategórie za iným účelom ako účelom uvedeným v tomto článku. Odborová organizácia je oprávnená vykonávať kontrolu spracovateľských činností spracúvania osobných údajov osobitnej kategórie svojich členov.
7. Nároky dotknutých osôb, členov odborovej organizácie vzniknuté z porušenia povinností zmluvných strán pri ochrane osobných údajov, znáša zmluvná strana podľa miery svojho zavinenia.

4 FORMY SÚČINNOSTI ZMLUVNÝCH PARTNEROV

4.1 Článok - Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu do pätnástich kalendárnych dní od doručenia, ak iný záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Ak odborová organizácia požiada zamestnávateľa o zaujatie stanoviska, zamestnávateľ predloží stanovisko bez zbytočného odkladu do pätnástich kalendárnych dní od doručenia, ak iný záväzný právny predpis neustanovuje inak.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 11/35

4. Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a KZ kolektívnym vyjednávaním.
5. Zamestnávateľ bude prizývať zástupcov odborových organizácií ku všetkým rokovaniam týkajúcich sa zmien v zásadách odmeňovania, aj keď by boli iniciované inými skupinami zamestnancov.

4.2 Článok - Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovanie 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) možnosť dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov a nad dva roky (§ 48 ods.4 ZP),
 - c) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 zákona č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, § 84 ods.1 ZP),
 - d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods.1, 2, 3 ZP, § 87a 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.3,4,5 ZP),
 - j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods.6,9,11 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.1,2 ZP),
 - m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods.3 ZP),
 - n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrady mzdy vo výške najmenej 60% priemerného zárobku (§ 142 ods.4 ZP),

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 12/35

- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, na jeho činnosť na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou (240 ods. 1 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods.7,8,9 ZP),
- q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení),
- r) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)-

4.3 Článok - 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 v rámci svojich možností prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. V zmysle § 237 ods.2 ZP zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Zamestnávateľ je vopred povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom tieto právne úkony alebo opatrenia:
 - 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.2,4 ZP),
 - c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - d) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - e) organizácia práce v noci (§ 98 ods.6 ZP),

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 13/35

- f) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- g) neospravedlnené zameškanie práce (§144 a ods.6 ZP),
- h) spolupráca v oblasti ochrany práce (§ 146 ods.3 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 a starostlivosť o zamestnancov so zdravotným postihnutím (§159 ods.4 ZP),
- l) náhradu škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 50 € (§ 191 ods.4 ZP),
- m) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (§ 198 ods.2 ZP),
- n) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa so zamestnancom (§ 74 ZP).

4.4 Článok - Informovanie

1. Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom, odborom alebo ďalším zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.
2. V súlade s § 238 ods.2 ZP zamestnávateľ bude informovať písomnou správou zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušné odborové orgány o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a dosiahnutom hospodárskom výsledku.
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 pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.1 ZP),
 - c) predkladanie správ odborom o nových dohodnutých pracovných pomeroch raz mesačne (§ 47 ods.4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods.8 ZP),
 - e) informácia o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods.6 ZP),
 - f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods.10 ZP),
 - g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2,4 ZP),

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 14/35

- h) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods.7 ZP),
- i) informácie vyplývajúce z §7 ods.6 Zákona.č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení,
- j) naplnenie normatífov minimálneho personálneho zabezpečenia a materiálno-technického vybavenia jednotlivých oddelení nemocnice.

4.5 Článok - Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia vykonáva kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.
5. Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

4.6 Článok - Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Z. z o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Z. z.“).

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 15/35

2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými požiadavkami.

5 ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

5.1 Článok

1. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s vnútornými predpismi zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s protipožiarnymi predpismi, s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie, s právami a povinnosťami zamestnanca, s pracovnými podmienkami a organizačnou štruktúrou zamestnávateľa, so systémom manažérstva kvality a QPR (procesnou mapou), vnútroorganizačnými normami zamestnávateľa, s bezpečnostnou politikou zamestnávateľa, s internými predpismi upravujúcimi bezpečnostnú politiku zamestnávateľa, ako aj s inými skutočnosťami nevyhnutnými pre riadny výkon jeho práce.
2. Zamestnávateľ je povinný pri výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa postupovať podľa znenia § 74 ZP, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

5.2 Článok

Zamestnávateľ priebežne zverejňuje informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

5.3 Článok

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ sa zaväzuje postupovať v súlade s príslušným ustanovením § 5 zákona č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a Smernicou č. 04/2018, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberovom konaní na obsadenie miesta vedúceho zamestnanca FNsP Žilina. Výberová komisia má najmenej troch členov, z ktorých najmenej jedného člena určia odborové organizácie, ktoré pôsobia na pracovisku, kde sa miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 16/35

5.4 Článok - Pracovné podmienky zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre zamestnancov dôsledným dodržiavaním :
 - a) 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.
 - b) Nariadenia vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.
 - c) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 553/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na prevádzku zdravotníckych zariadení z hľadiska ochrany zdravia v platnom znení.
 - d) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia v platnom znení.

5.5 Článok - Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať, okrem prípadu, kedy sa skúšobná doba predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
2. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na obdobie podľa Zákonníka práce. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v súlade s platnými ustanoveniami Zákonníka práce.
3. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 Zákonníka práce.
4. Pracovný pomer nad dva roky možno dohodnúť v súlade s §48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce s lekárom bez špecializácie po dobu zaradenia do rezidentského programu za účelom získania špecializácie v niektorom zo špecializačných odborov. V tomto prípade bude zároveň uzatvorená aj dohoda o zvyšovaní kvalifikácie s konkrétnymi podmienkami.

5.6 Článok - Pracovný čas

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom. Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.
2. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak ZP neustanovuje inak. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 17/35

zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia, je najviac 33 a 1/2 hodín týždenne. Zoznam týchto pracovísk a pracovných miest je uvedený v Pracovnom poriadku.

3. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Pre zdravotníckych zamestnancov je priemerný týždenný limit zvýšený na 56 hodín. Uvedený rozsah pracovného času, vrátane pracovnej pohotovosti na pracovisku a práce nadčas je možné využiť len v prípade, že s tým zamestnanec bude súhlasiť.
4. Rozvrhnutie pracovného času na jednotlivých pracoviskách FNsP (začiatok a koniec pracovného času) a určenie začiatku a konca prestávok v práci na odpočinok a na jedenie je špecifikované v Pracovnom poriadku.
5. Prestávka na odpočinok a jedenie je 30 minút ak pracovná zmena trvá dlhšie ako šesť hodín. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci pracovnej zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
6. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
7. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
8. Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve. Písomnú žiadosť o súhlas vhodnej úpravy pracovného času podáva zamestnanec bezprostredne nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, ktorý ju so svojím vyjadrením predkladá na rozhodnutie riaditeľovi FNsP. Rozhodnutie riaditeľa FNsP realizuje OLZ.
9. Zamestnanec sa môže vzdialiť zo svojho pracoviska počas pracovnej doby len so súhlasom svojho priameho nadriadeného zamestnanca. Vedúci zamestnanec pravidelne kontroluje využívanie pracovného času podriadených zamestnancov. Vzhľadom na to, že zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom FNsP stravovanie prostredníctvom Oddelenia liečebnej výživy a stravovania FNsP, zamestnanci nie sú oprávnení opúšťať areál FNsP. Zamestnanci, ktorí nevyužijú prestávku na jedenie, môžu ju využiť na odpočinok. Zamestnanec môže počas prestávky na jedlo a oddych

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 18/35

opustiť areál FNsP alebo svoje pracovisko len s predchádzajúcim súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca. Vybavovanie súkromných vecí počas pracovného času a súkromné návštevy na pracovisku nie sú prípustné. Výnimku môže povoliť príslušný vedúci zamestnanec, ak ide o vec, ktorá nemôže byť vybavená mimo pracovného času, a ak tomu nebránia vážne pracovné dôvody.

10. Pracovný čas je po dohode s odborovým orgánom rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne pre druhy prác, kde si to vyžadujú podmienky prevádzky. V rámci FNsP môže byť pracovný čas zamestnanca rozvrhnutý nerovnomerne podľa jednotlivých prevádzok v nasledovných pracovných pozíciách:

- a) sestra
- b) pôrodná asistentka
- c) zdravotnícky záchranár
- d) asistent výživy
- e) zdravotnícky asistent
- f) sanitár
- g) pomocný pracovník v zdravotníctve (ne kvalifikovaný sanitár)
- h) zamestnanec telefónnej ústredne
- i) vrátnik
- j) zamestnanci vlastnej ochrany
- k) kuchár
- l) pomocný kuchár
- m) pomocný a manipulačný zamestnanec
- n) závozník
- o) upratovačka

11. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

12. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov.

13. Pracovný čas podľa prevádzok:

- a) jednozmenná prevádzka – 5 pracovných dní v týždni podľa režimu danej prevádzky a fondu pracovného času
- b) dvojzmenná prevádzka – ranná a odpoľudňajšia zmena a ich nastavenie podľa organizácie práce na danom pracovisku
- c) nepretržitá prevádzka:

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 19/35

- 1. režim – ranná, odpoľudňajšia a nočná zmena podľa dĺžky pracovného času na konkrétnom pracovisku,
- 2. režim – denná a nočná zmena (11.5 hod. dĺžka pracovnej zmeny).

5.7 Článok - Pracovná pohotovosť

Pracovná pohotovosť je čas, počas ktorého sa zamestnec mimo rozvrhnutia pracovného času zdržiava na pracovisku alebo mimo pracoviska na dohodnutom mieste, pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy.

Pracovnú pohotovosť v zmysle ZP môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

5.8 Článok - Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ pravidelne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

5.9 Článok - Dovolenka

1. Zamestnancovi pri určení nároku dovolenky patrí jeden týždeň dovolenky navyše nad základnú výmeru dovolenky, stanovenú v zmysle platných ustanovení ZP (§ 106).
2. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Podmienky priznania dodatkovej dovolenky a jej výmery sú zadefinované v ustanovení §§ 106 a 107 ZP.
3. Ak zamestnanec za takýchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
4. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku, ktorá nebola vyčerpaná do konca kalendárneho roka náhrada mzdy nepatrí, táto dovolenka sa musí vyčerpať v kalendárnom roku, za ktorý nárok vznikol a to prednostne.
5. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
6. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, Ak sa dovolenka poskytuje v niekoľkých častiach,

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 20/35

musí aspoň jedna časť byť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. 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 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

7. Všetky zásady a pravidlá, týkajúce sa čerpania dovolenky sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

5.10 Článok - 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 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno 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. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne v rozsahu nevyhnutne potrebného času. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 tohto článku.
6. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna.
7. Zástupcovia zamestnancov sa dohodli, že do rozdelenia pracovného voľna si budú deliť pracovné voľno v pomere k počtu svojich členov k poslednému dňu kalendárneho roka predchádzajúceho roku, v ktorom sa voľno poskytuje. O celkovom rozsahu a rozdelení pracovného voľna pre jednotlivé odborové organizácie dotknuté organizácie vyhotovia písomnú dohodu, ktorú predložia zamestnávateľovi. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 21/35

odborový orgán. Toto rozdelenie odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi. Odborovej organizácii patrí peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu na:
 - a) jeden deň na darovanie krvi,
 - b) účasť na sústavnom vzdelávaní, na nevyhnutne potrebný čas, maximálne päť dní v kalendárnom roku.

5.11 Článok - Prechod práv a povinností

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP. Najmä 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 prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa §63 ods.1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa článku 5.12 ods. 2.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej platnosti a účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia nedohodnú inak.
5. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

5.12 Článok - Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ poskytne odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods.1 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 22/35

- Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods.1 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku.

V prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa nepretržite štyridsať rokov a viac, patrí mu odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods.1 ZP v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

- Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytovaného odstupného.
- Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa.
- Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 2 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5.13 Článok - Organizačné zmeny

- Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru.
- Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP a v súlade s touto kolektívnou zmluvou (§ 76, § 240, ods. 8, § 250 Zákonníka práce).
 - Členovi odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe šiestich mesiacov po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak je výpoveď neplatná.
 - Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj stav, ak odborový orgán písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď zamestnávateľ ňo požiadal.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 23/35

3. Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ vo vzťahu k odborovým orgánom postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

5.14 Článok - Pracovný poriadok zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
2. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.
3. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

6 MZDOVÉ PODMIENKY

6.1 Článok - Základná zložka mzdy

1. Základná zložka mzdy zamestnanca je dohodnutá v pracovnej zmluve a jej výška je v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a u zdravotníckych zamestnancov aj v súlade so zákonom č.578/2004 Z. z. Zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách a zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu.
2. 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.
3. Na základe dohody zmluvných strán v tejto kolektívnej zmluve, zamestnávateľ pri odmeňovaní všetkých zdravotníckych aj nezdravotníckych zamestnancov, uplatní a zachová počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy mzdové podmienky vyplývajúce z platných stupníc platových taríf a bude postupovať podľa platnej pracovnej zmluvy dohodnutej medzi zamestnávateľom a každým zamestnancom, v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, internými predpismi, rozhodnutiami zamestnávateľa a ostatnými súvisiacimi všeobecne záväznými právnymi predpismi.
4. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie. Zamestnávateľ je povinný poskytovať ženám a mužom rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 24/35

6.2 Článok - Pracovná pohotovosť a práca nadčas

1. Pracovnú pohotovosť nariaďuje zamestnávateľ prostredníctvom príslušných vedúcich zamestnancov jednotlivých oddelení, a to na základe schváleného rozpisu služieb v konkrétnom kalendárnom mesiaci.
2. Za aktívnu časť pracovnej pohotovosti sa považuje čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
3. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti sa považuje čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce a prácu nevykonáva, pričom tento čas sa nezapočítava do pracovného času. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť alebo sa s ním dohodnúť aj na výkone pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, a to aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje z dôvodu, že konkrétny pracovný deň vychádza na sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti.
4. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín týždenne a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom, pričom sa zamestnávateľ a zamestnanec na tento účel dohodli, že zamestnanec bude pri zabezpečovaní ústavnej pohotovostnej služby vykonávať prácu nadčas v rozsahu najviac 400 hodín v kalendárnom roku.
5. Konkrétne podmienky odmeňovania pracovnej pohotovosti sú medzi zamestnávateľom a zamestnancom upravené v aktuálnom rozhodnutí štatutárneho orgánu v nadväznosti na vývoj priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR.

6.3 Článok - Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v zmysle § 97 ods.7 ZP v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas je možné v rozsahu ďalších 250 hodín.
3. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 ZP aj na dni pracovného voľna. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa pritom nesmie skrátiť na menej ako osem hodín.
4. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 25/35

5. Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, že vo výške jeho mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však 150 hodín ročne.
6. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie:
 - a) za prácu nadčas vykonávanú v pracovný deň patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 30% jeho priemerného hodinového zárobku a zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, za prácu nadčas vykonávanú v pracovný deň patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 35% jeho priemerného hodinového zárobku.
 - b) za prácu nadčas vykonávanú v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 60 % jeho priemerného hodinového zárobku.
7. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna; za jednu hodinu nadčasovej práce jednu hodinu náhradného voľna. V tomto prípade mzdové zvýhodnenie zamestnancovi neprislúcha. Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno v dobe štyroch kalendárnych mesiacov po výkone nadčasovej práce, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 30% jeho priemerného zárobku a zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 35 % jeho priemerného zárobku.
8. V prípade čerpania náhradného voľna sa dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

6.4 Článok - Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.
2. Mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí.
4. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý prípadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 26/35

5. Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa ods. 4 nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.
6. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

6.5 Článok - Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie v sume 30 % základnej hodinovej mzdy zamestnanca. Ak u zamestnanca dôjde k práci v sobotu alebo v nedeľu v trvaní menej ako 1 hodinu, zamestnávateľ na ňu neprihliada.

6.6 Článok - Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce, mzdové zvýhodnenie vo výške 25% jeho hodinovej sadzby mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu podľa ustanovenia § 123 ZP.

6.7 Článok - Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil právoplatným rozhodnutím do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:
 - a) chemické faktory,
 - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
 - c) biologické faktory,
 - d) prach,
 - e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
3. Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 27/35

4. V zmysle § 124 ods.4 Zákonníka práce bude poskytnuté mzdové zvýhodnenie aj pri nižšej intenzite vplyvov škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia zamestnancom v kategórií lekár, sestra, pôrodná asistentka, zdravotnícky laborant, zdravotnícky asistent, iný zdravotnícky zamestnanec, sanitár, pomocný pracovník v zdravotníctve (nekvalifikovaný sanitár) a upratovačka v sume :

I. kategória: 15,00 € mesačne

II. kategória: 25,00 € mesačne

6.8 Článok - Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi možno priznať príplatok za riadenie organizačného útvaru.
2. Okruh vedúcich zamestnancov vymedzuje Organizačný poriadok FNsP Žilina.
3. Výška príplatku za riadenie je stanovená podľa rozsahu a náročnosti riadených činností, veľkosti organizačného útvaru a miery zodpovednosti vedúceho zamestnanca.
4. O priznaní a výške príplatku za riadenie vedúcemu zamestnancovi rozhoduje riaditeľ FNsP Žilina.
5. Na účely poskytovania tohto príplatku sa organizačným útvarom rozumie kolektív zložený najmenej z troch zamestnancov a vedúceho zamestnanca.
6. Príplatok patrí zamestnancovi odo dňa jeho poverenia riadením a organizovaním práce organizačného útvaru, ak sa neurčí neskorší dátum účinnosti.

6.9 Článok - Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý na základe písomného poverenia dočasne zastupuje v plnom rozsahu vedúceho zamestnanca dočasne nevykonávajúceho svoju prácu v celom rozsahu činnosti a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy možno priznať príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
2. Príplatok za zastupovanie prislúcha zamestnancovi až po štyroch týždňoch súvislého zastupovania a to od prvého dňa zastupovania. Priznáva sa počas trvania zastupovania.
3. V prípade, že zamestnanec preberá pri zastupovaní hmotnú zodpovednosť, prizná sa mu mzdové zvýhodnenie za zastupovanie od prvého dňa zastupovania, aj keď zastupovanie trvá menej ako štyri týždne.
4. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, možno mu priznať príplatok za zastupovanie za podmienok podľa ods. 3.

6.10 Článok - Príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi v nepretržitej prevádzke, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách v režime na príslušnom pracovisku, patrí príplatok za zmenu.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 28/35

2. Výška príplatku za zmenu je stanovená pevnou čiastkou nasledovne:
 - Sestry a pôrodné asistentky - 23,50 € mesačne
 - Zdravotnícky asistent, sanitár, nekvalifikovaný sanitár, ostatní zamestnanci - 15,50 € mesačne.
3. Zamestnanec má v danom kalendárnom mesiaci nárok na príplatok za zmenu len v tom prípade, že sa počas celého kalendárneho mesiaca pravidelne strieda vo všetkých zmenách.

6.11 Článok - Osobný a motivačný príplatok

1. Zamestnancovi možno priznať za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, za vykonávanie zvlášť náročných pracovných činností, na ocenenie podielu na hospodárskom výsledku oddelenia, mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov osobný a motivačný príplatok maximálne do sumy 100 % priznanej základnej mesačnej mzdy.
2. Osobný a motivačný príplatok predstavujú nenárokovateľnú zložku mzdy.
3. O priznaní osobného a a motivačného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ FNsP na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. K určeniu výšky osobného a motivačného príplatku, jeho odobratia, či zníženiu nie je potrebný predchádzajúci súhlas zamestnanca.

6.12 Článok - Odmena pri dosiahnutí životného jubilea a vernostné

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku odmenu podľa dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru vo FNsP Žilina, alebo trvania pracovného pomeru u jeho predchodcov takto:
 - a) od 5 do 10 odpracovaných rokov 100,00 €
 - b) od 10 do 20 odpracovaných rokov 150,00 €
 - c) nad 20 odpracovaných rokov 200,00 €
2. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi pri dosiahnutí životného jubilea 60 rokov veku odmenu podľa dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru vo FNsP Žilina alebo trvania pracovného pomeru u jeho predchodcov takto:
 - a) viac ako 10 odpracovaných rokov 100,00 €
 - b) viac ako 20 odpracovaných rokov 200,00 €
 - c) viac ako 30 odpracovaných rokov 300,00 €
3. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu k 31.12. príslušného kalendárneho roka zamestnancovi vernostné podľa dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru vo FNsP Žilina takto:
 - a) 35 - 40 odpracovaných rokov 300,00 €
 - b) 41 a viac odpracovaných rokov 500,00 €

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 29/35

4. Zamestnanec má nárok na vernostné podľa ods. 3 písm. a) a b) len jedenkrát.
5. Do dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru sa u zdravotníckych zamestnancov, ktorí počas štrajkov lekárov a sestier dali výpoveď, započíta aj nepretržité trvanie pracovného pomeru pred skončením pracovného pomeru za podmienky, že opäť nastúpili k zamestnávateľovi najneskôr do 4 mesiacov po ukončení pracovného pomeru. Doba prerušenia pracovného pomeru z dôvodu štrajkov sa do dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru nezapočítava.

6.13 Článok - Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca, výnimočne aj v hotovosti cez pokladňu.
2. Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to v 14. kalendárny deň v mesiaci.
3. Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
4. Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
5. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v najbližšom výplatnom termíne podľa odseku 2 tohto článku.

7 SOCIÁLNA OBLASŤ

7.1 Článok - Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ každoročne vypracováva plán vzdelávania zamestnancov podľa požiadaviek jednotlivých organizačných útvarov a v súlade s potrebami zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ v súlade s § 140 ods. 4 Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní zamestnancovi - lekárovi všetky potrebné cirkulácie, stáže na iných pracoviskách ako aj zabezpečí potrebné podmienky nevyhnutné k dosiahnutiu špecializácie lekára tak, aby zamestnanec si mohol úspešne zvýšiť kvalifikáciu najneskôr do piatich rokov od podpisu zmluvy o zvýšení kvalifikácie uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ umožní

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 30/35

primerane postupne vykonať zamestnancovi potrebné cirkulácie a stáže na iných pracoviskách najneskôr do 4,75 roka od podpisu zmluvy o zvýšení kvalifikácie tak, aby sa zamestnanec mohol riadne pripraviť na záverečné skúšky. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. V prípade, ak zamestnávateľ bezdôvodne poruší záväzok opísaný v tomto bode nevznikne povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov a povinnosť zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

5. Účasť zamestnanca na povinných lekárskech prehliadkách, povinných školeniach, seminároch, pracovných poradách, školeniach týkajúcich sa sústavného vzdelávania, resp. ďalšieho vzdelávania a pod., zvolaných zamestnávateľom v čase osobného voľna zamestnanca (mimo rozvrhu pracovných zmien zamestnanca) sa považuje za výkon práce a tento čas sa započíta do pracovného času zamestnanca.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude zamestnancom pridelať prácu zodpovedajúcu ich pracovnému zaradeniu a kvalifikácii a pri odmeňovaní zohľadní náročnosť nimi vykonávaných pracovných činností.

7.2 Článok - Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení v dennej zmene v zmysle platných právnych predpisov.
2. Vychádzajúc z § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a z čl. III bod 1 dohody uzavretej dňa 16.4.2015 medzi zamestnávateľom FNsP Žilina a Základnou odborovou organizáciou sestier a pôrodných asistentiek pri FNsP v Žiline a Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb v Žiline a Slovenského lekárskeho odboru v Žiline, zamestnávateľ poskytuje stravovacie poukážky zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke a ďalším zamestnancom za podmienok vymedzených v metodickom usmernení č. MU-O2/2015 rev 01 zo dňa 30.05.2017.
3. Zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky aj zamestnancovi, ktorému nemôže zabezpečiť stravovanie z dôvodu, že zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania uvedený v bode 1, a to od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po dni podania písomnej žiadosti o tento spôsob stravovania zo strany zamestnanca doloženej príslušným potvrdením od špecializovaného lekára.

7.3 Článok - Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond:
 - a) povinným prídélom vo výške 1,0 % a
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
 - c) zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku
 - d) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov
2. Použitie prostriedkov sociálneho fondu:

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 31/35

Zamestnávateľ poskytne v zmysle uvedeného zákona všetkým zamestnancom organizácie príspevok na:

- a) závodné stravovanie zamestnancom a dôchodcom vo výške 0,50 € na obstarávaciu cenu surovín obeda
- b) rekreácie a služby – spolu z toho:
 - letný príspevok (25 %)
 - zimný príspevok (75 %)
- c) sociálnu výpomoc nenávratnú
- d) dopravu do zamestnania a späť
- e) peňažné dary zamestnancom – jubilantom
- f) odmenu pri dosiahnutí životného jubilea a vernostné podľa čl. 6.12 tejto zmluvy.

7.4 Článok - Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov FNsP Žilina pravidelné preventívne lekárske prehliadky, v zmysle príslušného interného predpisu (Smernica SM 06/2016), nasledovne:
 - a) pre zamestnancov vykonávajúcich nočnú prácu jedenkrát ročne,
 - b) pre zamestnancov zaradených do 3. kategórie rizika jedenkrát za dva roky,
 - c) pre zamestnancov zaradených do 3. kategórie rizika skupiny A jedenkrát ročne.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim na základe príslušného interného predpisu počas jednotlivých pracovných zmien, hlavne v období letných mesiacov.

7.5 Článok 49 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa osobitného predpisu (Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov), ak takouto zmluvou nie je doposiaľ viazaný.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradené do 3. a 4. rizikovej kategórie vo výške 2,5 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov a príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradené do 1. a 2. rizikovej kategórie vo výške 1 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 32/35

8 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

8.1 Článok - Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje podľa ZP, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006 Z.z.“), zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a zaväzuje sa:
 - a) vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
 - b) odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia. Tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto neodstrániteľných nebezpečenstiev a neodstrániteľných ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie (hlavne dodržiavanie NV SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami),
 - c) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jeho vykonania, pravidelne ich vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať. Určovať bezpečné pracovné postupy pre vykonávané práce.
2. Zamestnávateľ je povinný:
 - a) bezplatne poskytovať určeným zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky podľa Smernice na poskytovanie OOPP,
 - b) poskytovať umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky a ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, aj ochranné nápoje podľa vnútorného predpisu,
 - c) robiť opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok svojich zamestnancov,
 - d) pri aktualizácii zoznamu pre poskytnutie OOPP postupovať v zmysle ustanovení nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z. z. o poskytovaní OOPP,
 - e) odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP a dbá na to, aby zamestnávateľ zabezpečil pre zamestnancov všetky požiadavky z hľadiska BOZP a v zmysle platných právnych predpisov.

8.2 Článok - Komisia BOZP, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť

1. Zamestnávateľ má zriadenú komisiu BOZP ako svoj poradný orgán, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia BOZP zasadá najmenej raz za rok.
2. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 33/35

bezpečnosť u zamestnávateľa podľa zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.

3. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
4. Zamestnávateľ na svoje náklady zabezpečí v súlade so zákonom č.124/2006 Z. z. sústavné preškoľovanie volených a menovaných zástupcov zamestnancov na nevyhnutné a základné znalosti na výkon ich funkcie, najneskôr do dvoch mesiacov po ich menovaní. Menný zoznam zástupcov zamestnancov a rozsah, ako aj tematiku školiacej oblasti oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi do 14 dní od menovania zástupcov zamestnancov
5. Zástupca zamestnancov pre BOZP má zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako orgán odborovej organizácie.

8.3 Článok - Kontrola nad stavom BOZP

1. Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v zákone č.124/2006 Z. z..
2. Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:
 - a) stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - b) vybavenie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
 - c) zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
 - d) dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
 - e) požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov.
3. Odborové orgány sa spolupodieľajú na kontrole dodržiavania personálnych noratívov v zmysle osobitného predpisu.

8.4 Článok - Rekondičný pobyt

Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/ 2006 Z. z. zabezpečí rekondičné pobyty alebo rehabilitácie v súvislosti s prácou pre svojich zamestnancov vybraných okruhov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti zaradené príslušným orgánom verejného zdravotníctva do 3. a 4. kategórie rizikových prác podľa osobitného predpisu.

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 34/35

9 RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

9.1 Článok - Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatne poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. **Individuálne nároky:**
 - a) Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného).
 - b) Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní odo dňa ich predloženia, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody. V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.
 - c) Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
3. **Kolektívne spory:**
 - a) Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota.
 - b) Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

10 PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

10.1 Článok - Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda dňa 01.01.2022. Táto kolektívna zmluva je účinná do 31.12.2024 vrátane.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo

	Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	KZ-01 Revizia:00
	Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2024	Strana 35/35

forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bola zverejnená na intranete. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Zverejnenie na intranete zabezpečí prístup k zneniu KZ všetkým zamestnancom.
4. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápane nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Žiline, dňa 30. decembra 2021

Bc. Jozefína Súkeníková
za ZOO SOZZaSS pri FNŠP Žilina

Mgr. Eduard Dorčík
riaditeľ FNŠP Žilina

MUDr. Peter Blaško
za SLO pri FNŠP Žilina

Mgr. Monika Kavecká MHA, MPH
za ZOOSaPA pri FNŠP Žilina