

	Kolektívna zmluva	KZ Revízia: 0.9
	Fakultná nemocnica Trnava	

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov zdravotníckych zariadení odmeňovaných podľa zákona č. 311/2001
Z. z. Zákonník práce v platnom znení

Stav dokumentu:	riadený dokument	Vyhotovenie/výtlačok:	2 z 5
Revízia:	0.9	Počet strán:	36
Skartačný znak:	S5	Dátum vypracovania:	22.12.2021
Platnosť dokumentu:	od 01.01.2022 do 31.12.2022	Dátum schválenia:	01.01.2022
Spracoval/revidoval:	Mgr. Denisa Lovecká, PhD., MPH riaditeľ odboru ľudských zdrojov	Podpis:	
Legislatívne preveril:	Mgr. Alena Hrčková vedúca oddelenia právnych služieb	Podpis:	
Zodpovednosť za riadenie dokumentu:	Ing. Zuzana Kubevičová manažér kvality	Podpis:	
Schválili:	MUDr. Ondrej Lachký, PhD. predseda ZVZOO	Podpis:	
	MUDr. Patrik Princ predseda LOZ	Podpis:	
	Martina Boledovičová ZOO SaPA	Podpis:	
	JUDr. Vladislav Šrojta, riaditeľ	Podpis:	

Evidencia zmien

Číslo revízie	Dátum revízie	Rozsah zmien
0.1	01.01.2013	Revízia Kolektívnej zmluvy v celom rozsahu ruší platnosť KZ z 01.11.2010 so všetkými dodatkami
0.2.	01.05.2014	Revízia Kolektívnej zmluvy, rev. 0.1 v celom rozsahu ruží KZ, rev. 0.1 z 01.01.2013 so všetkými dodatkami
0.3	01.05.2015	Revízia Kolektívnej zmluvy, úprava platových tried ruší platnosť KZ, rev. 0.2 z 01.05.2014
0.4	01.01.2017	Revízia Kolektívnej zmluvy, rev. 0.3 z 01.05.2015
0.5	31.05.2018	Revízia Kolektívnej zmluvy, rev. 0.4 z 01.01.2017
0.6	31.12.2018	Revízia Kolektívnej zmluvy, rev. 0.5 z 31.05.2018
0.7	31.12.2019	Revízia Kolektívnej zmluvy, rev. 0.6 z 02.01.2019
0.8	31.12.2020	Revízia Kolektívnej zmluvy, rev. 0.7 z 01.01.2020
0.9	31.12.2021	Revízia Kolektívnej zmluvy, rev. 0.8 z 01.01.2021

Pojmy

Pojem	Definícia

Skratky

Skratka	Vysvetlenie/význam

Záznamy

Názov záznamu	Označenie formulára	Poznámka

Prílohy

Číslo	Názov	Označenie
1.	Základná stupnica mzdových taríf zdravotníckych zamestnancov	Príloha č. 1 ku KZ rev. 0.9
2.	Základná stupnica mzdových taríf nezdravotníckych zamestnancov	Príloha č. 2 ku KZ rev. 0.9

OBSAH

Časť I Všeobecné ustanovenia	7
Článok 1 – 3	7
Článok 4	8
Časť II Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami	7
Článok 5 – 6	8
Článok 7 – 9	9
Časť III Spoluúčasť zamestnávateľa a odborových organizácií v pracovnoprávných vzťahoch	9
Článok 10	9
Článok 11 Spolurozhodovanie	10
Článok 12 Prerokovanie	10
Článok 13 Informovanie	11
Článok 14 Kontrolná činnosť	11
Článok 15 Kolektívne vyjednávanie	12
Časť IV Zamestnanosť a pracovné podmienky	13
Článok 16 - 18	13
Článok 19 Personálne normatívy	13
Článok 20 Pracovný pomer	13
Článok 21 Pracovný čas	14
Článok 22 Pružný pracovný čas	15
Článok 23 Dovoľenka	18
Článok 24 Pracovné voľno	18
Článok 25 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	19
Článok 26 Odstupné	19
Článok 27 Odchodné	20
Článok 28 Organizačné zmeny	20
Časť V Odmeňovanie zamestnancov	21
Článok 29 Všeobecné ustanovenia o odmeňovaní	21
Článok 30 Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta	21
Článok 31 Kvalifikačné predpoklady	22
Článok 32 Mzda	23
Článok 33 Základná mzda	23
Článok 34 Odmena a osobný príplatok	25
Článok 35 Pracovná pohotovosť	26
Článok 36 Mzda za prácu nadčas	27
Článok 37 Mzdové zvýhodnenie za prácu počas dní pracovného pokoja	27
Článok 38 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a príplatok za zmenu	28
Článok 39 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	28
Článok 40 Príplatok za riadenie	28
Časť VI Sociálna oblasť	29
Článok 41 Vzdelávanie a aktívna účasť na vzdelávacích podujatiach	29
Článok 42 Stravovanie	30
Článok 43 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	31

Článok 44 Doplnkové dôchodkové sporenie	31
Článok 45 Sociálny fond	32
Časť VII Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	32
Článok 46 – 47	32
Časť VIII Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	33
Článok 48	33
Časť IX Záverečné ustanovenia	33
Článok 49	33

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 pri Fakultnej nemocnici Trnava, zastúpená MUDr. Ondrejom Lachkým, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

Lekárske odborové združenie pri Fakultnej nemocnici Trnava, zastúpené MUDr. Patrikom Princom, predsedom (ďalej len „odborové združenie“)

Základná odborová organizácia sestier a pôrodných asistentiek pri Fakultnej nemocnici Trnava, zastúpená Martinou Boledovičovou, predsedníčkou (ďalej len „ZOO SaPA“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ Fakultná nemocnica Trnava, zastúpená JUDr. Vladislavom Šrojtom, riaditeľom (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 odborovými organizáciami a odborovým združením v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „ZP“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, 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.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 2

1. Základná 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 zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, Lekárske odborové združenie, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod číslom VVS/1-2200/90-333 a ZOO SaPA má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa svojich Stanov, zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod číslom VVS/1-2200/90-2495, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušných odborových orgánov rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu (ďalej len „odborové organizácie“). Predseda príslušnej odborovej organizácie je podľa jej stanov oprávnený podpísať túto KZ.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 14.6.1991 č.1970/1991-A/IV vydanou Ministerstvom zdravotníctva. 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, všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - b) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku,
 - c) 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 vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

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

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie za oprávnených zástupcov zamestnancov ako účastníkov pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovým organizáciám na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovým organizáciám na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu mesačného paušálu 15,- EUR
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytuje členom odborových orgánov na činnosť odborových organizácií zamestnanca na plný úväzok, ktorému hradí mzdu. Tento zamestnanec je súčinný vykonávať pridelené úlohy pre všetky odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ umožní odborovým organizáciám, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Pre uvedený účel bude zriadená vývesná tabuľa v jedálni a taktiež vývesná tabuľa na budove označenej písmenom P v areáli FN Trnava.

Článok 7

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

Článok 8

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

Článok 9

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí časť jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu príslušnej odborovej organizácie. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí príslušná odborová organizácia.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborových organizácií v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 10

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborových organizácií zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborové organizácie o zaujatie stanoviska, odborové organizácie predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak Zákonník práce alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak. Tento bod sa týka aj zamestnávateľa. Čo znamená, že ak príslušné odborové organizácie požiadajú zamestnávateľa o zaujatie stanoviska, zamestnávateľ tiež predloží stanovisko bez zbytočného odkladu spravidla do 10 pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak Zákonník práce, alebo iný všeobecne záväzný predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách k prerokovaniu nedôjde, platí, že k prerokovaniu došlo.

4. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrťročne, stretávať so zástupcami odborových organizácií s cieľom prerokovania aktuálnych otázok a riešenia problémov týkajúcich sa zmluvných strán, pričom z daného stretnutia bude vyhotovená písomná zápisnica.
5. Zamestnávateľ bude odborovým organizáciám poskytovať zápisnice z rokovania porady riaditeľa.

Článok 11

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. Odborové organizácie spolurozhodujú so zamestnávateľom najmä v týchto bodoch:
 - a) pravidlá na zaistenie bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) pracovný poriadok (§ 84 ods. 1 ZP),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - d) začiatok a koniec pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 - e) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - f) prestávky v práci (§ 91 ods. 2 ZP),
 - g) nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - h) práca nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
 - i) nočná práca (§ 98 ods. 9 ZP),
 - j) čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - k) podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana (§ 240 ods. 3 a 8 ZP),
 - l) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu.

Článok 12

Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovými organizáciami. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborových organizácií.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovými organizáciami najmä:
 - 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 ďalej prerokuje s odborovými organizáciami tieto body týkajúce sa ZP:
- a) opatrenia vyplývajúce z prechodu práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia vyplývajúce z hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - g) nočná práca (§ 98 ods. 6 ZP),
 - h) dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP),
 - i) výkon práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - j) ochrana práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - k) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - l) vzdelávanie zamestnancov (§ 153 ZP),
 - m) utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - n) rozsah a spôsob náhrady škody (§ 191 ods. 4 ZP),
 - o) zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 13

Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovým organizáciám s cieľom oboznámiť ich s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborové organizácie včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovým organizáciám raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

Článok 14

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 odborových organizácií vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovými organizáciami nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborové organizácie vopred oznámia zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborové organizácie vykonávajú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP a § 239 ZP.

Článok 15

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 10 pracovných 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 sú oprávnené Výbory základných odborových organizácií. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výborov základných odborových organizácií môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. s cieľom posúdenia možnosti, aby základná zložka mzdy zdravotníckych pracovníkov, ktorých minimálnu výšku upravujú príslušné ustanovenia zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch a stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov, bola najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku príslušného stupňa podľa § 120 ods.4 Zákonníka práce. Ku kolektívnemu vyjednávaniu k tomuto bodu zmluvné strany pristúpia v 4. Q.2022 .
6. Na základe dohody zmluvných strán základná zložka mzdy nezdravotníckych zamestnancov je najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku príslušného stupňa podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce.
7. Zmluvné strany budú rokovať v októbri 2022 o zvýšení základnej zložky mzdy zdravotníckych pracovníkov s účinnosťou od 01.01.2023.
8. Podmienky a výšku príspevku zamestnávateľa zamestnancom vykonávajúce práce do 1. a 2. kategórie zdravotného rizika, ktorí majú uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou dohodnú zmluvné strany v 4.Q. 2022.

9. Rozsah v kolektívnom vyjednávaní upravuje Zákon o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 16

Zamestnávateľ prostredníctvom vedúcich zamestnancov je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s organizačným poriadkom, s pracovným poriadkom danej kliniky/oddelenia/odboru, 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 odborových organizácií na pracovisku.

Článok 17

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

Článok 18

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na jeho pracoviskách na webovej stránke FN Trnava, webovej stránke Profesia.

Článok 19

Personálne normatívy

1. 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.
2. Zamestnávateľ prijatím dostatočného počtu zamestnancov jednotlivých povolání podľa situácie na trhu práce v maximálne možnej miere eliminuje prácu nadčas. Rozvrh pracovných zmien oznámi zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

Článok 20

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac-dvakrát.

Článok 21

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi, a zamestnanca, ktorý spĺňa kritéria zaradenia do skupiny zamestnancov so zdrojmi ionizujúceho žiarenia, je pracovný čas 33,5 hodiny týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času príslušnej kliniky a oddelenia bude určený v prevádzkovom poriadku daného pracoviska. Pri pracovnom čase 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne môže byť rozvrh pracovných zmien nasledovný:

jednozmenná prevádzka:	od 07.30 h	do 15.30 h
	od 07.00 h	do 15.00 h
dvojzmenná prevádzka:	od 06.00 h	do 13.45 h
	od 13.45 h	do 21.45 h
trojzmenná prevádzka:		
ranná zmena	od 06.00 h	do 14.00 h
odpoludňajšia zmena	od 14.00 h	do 22.00 h
nočná zmena	od 22.00 h	do 06.00 h
nepretržitá prevádzka:		
	od 06.00 h	do 18.00 h
	od 07.00 h	do 19.00 h
	od 18.00 h	do 06.00 h
druhá zmena	od 19.00 h	do 07.00 h

Pri kratšom týždennom pracovnom čase sú začiatky a konce pracovného času vo viaczmenných prevádzkach (okrem začiatku prvej zmeny) upravené s prihliadnutím na dĺžku pracovnej zmeny podľa príslušného kratšieho týždenného pracovného času.

3. Základný pracovný čas konkrétny začiatok a koniec pracovného času vymedzí zamestnávateľ v prevádzkovom poriadku každého oddelenia/kliniky.
4. 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 maloleté deti mladšie ako 15 rokov alebo inú odkázanú osobu.

5. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
6. V zmysle §87 ods. 2 ZP je rozvrhnuté obdobie dohodnuté na 12 mesiacov.

Povinnosti zamestnancov

1. Každý zamestnanec je povinný si označiť si každý príchod a odchod z pracoviska v automatizovanom dochádzkovom systéme.
2. Prerušenie pracovnej doby z dôvodu dovolenky, návštevy lekára, služobnej cesty a pod. je povinný každý zamestnanec vopred naplánovať a následne zdokladovať príslušnému vedúcemu zamestnancovi.
3. Všetky korektúry v dochádzkovom systéme vykonáva zamestnancovi príslušný vedúci pracovník, pričom dôvod korektúry musí zdôvodniť v poznámke.
4. V prípade poškodenia alebo straty čipovej karty zamestnanec bezodkladne informuje svojho nadriadeného.
5. Zamestnanec je povinný dodržiavať ustanovenia pracovných časov schválených vo FN Trnava. Riadne dodržiavať odpracovaný fond pracovného času a dokladovať neprítomnosť v práci. Všetky doklady k výkazu mzdových nárokov je potrebné odovzdať na odbor ľudských zdrojov do druhého pracovného dňa po skončení príslušného mesiaca.

Článok 22

Pružný pracovný čas

1. Pružný pracovný čas zamestnancov vo Fakultnej nemocnici Trnava je určený v zmysle Organizačného poriadku pre pracovníkov nasledujúcich odborov, oddelení a referátov:

Riaditeľ, námestník riaditeľa pre ekonomiku, námestník riaditeľa pre lekársko-preventívnu starostlivosť, sekretariát, ekonomický odbor, odbor prevádzkovo-technických činností, odbor ľudských zdrojov, odbor pre styk so zdravotnými poisťovňami, odbor informačných technológií, odbor rozvoja nemocnice a podporných činností, odbor ošetrovateľstva, oddelenie právnych služieb, referát kvality, referát vnútornej kontroly, referát BOZP a kybernetickej bezpečnosti, útvar CO, oddelenie nemocničnej hygieny a epidemiológie (kategória verejný zdravotník). Úprava pružného pracovného času sa dotýka len administratívnych zamestnancov.

2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa uplatňuje pracovný čas vo forme pružného mesačného pracovného obdobia (obdobie určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca).

Po vytlačení zo siete je to neriadená kópia dokumentu

3. Pružný pracovný čas je upravený v zmysle Zákonníka práce č.311/2001 Z. z.

4. Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec v súlade s potrebami zamestnávateľa volí sám začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom. Počas základného pracovného času sú zamestnanci povinní vykonávať prácu pre zamestnávateľa, ak im v tom nebráni prekážka v práci na strane zamestnanca, resp. zamestnávateľa.

5. Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

6. Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný pracovný čas.

7. Vedúcim zamestnancom je riaditeľ, ekonomický námestník, námestník riaditeľa pre lekársko-preventívnu starostlivosť, riaditeľa odborov a vedúci oddelení.

Rozvrhnutie základného a voliteľného pracovného času

1. V podmienkach FN Trnava sa pružný pracovný čas uplatní ako pružné mesačné pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období kalendárneho mesiaca odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto mesačné obdobie.

2. Týždenný pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny.

3. Počítanie pracovného času pri príchode a odchode je v pätnásť minútových intervaloch.

4. Vedúci zamestnanec zodpovedá za evidenciu dochádzky podriadených zamestnancov a kontroluje dodržiavanie pracovného času.

5. Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatnení pružného mesačného pracovného obdobia mesačný pracovný čas sa neprihliada.

6. Základný a voliteľný pracovný čas je rozvrhnutý nasledovne:

	Voliteľný pracovný čas	Základný pracovný čas	Voliteľný pracovný čas
Pondelok	od 06.00 – do 08.00 hod.	od 08.00 – do 14.00 hod.	od 14.00 – do 18.00 hod.
Utorok	od 06.00 – do 08.00 hod.	od 08.00 – do 14.00 hod.	od 14.00 – do 18.00 hod.
Streda	od 06.00 – do 08.00 hod.	od 08.00 – do 14.00 hod.	od 14.00 – do 18.00 hod.
Štvrtok	od 06.00 – do 08.00 hod.	od 08.00 – do 14.00 hod.	od 14.00 – do 18.00 hod.
Piatok	od 06.00 – do 08.00 hod.	od 08.00 – do 14.00 hod.	od 14.00 – do 18.00 hod.

7. V základnom pracovnom čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku. V tomto čase môže opustiť pracovisko z dôvodov na strane zamestnanca iba z titulu dôležitých osobných prekážok v práci, špecifikovaných v § 141 Zákonníka práce.

8. Výnimky z uvedeného rozvrhnutia základného pracovného času sa neposkytujú okrem prípadov uvedených v § 164 a § 165 Zákonníka práce a to individuálne na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
9. Dĺžka pracovnej zmeny zamestnanca môže byť najviac 11,5 hodín.

Prestávky v práci

1. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, sa poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Čas, počas ktorého zamestnanec čerpá prestávku v práci na odpočinok a jedenie, sa nezapočítava do odpracovaného času.
2. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. až 13.30 hod. Prestávka a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci zmeny.

Prekážky v práci

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy, len v rozsahu v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom tieto prekážky v práci zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a za čas ich trvania sa náhrada mzdy neposkytuje. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý prevádzkový čas určeného pružného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa s priamym nadriadeným vedúcim zamestnancom nedohodol inak. Sú to tieto prekážky v práci na strane zamestnanca: ošetrovanie alebo vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy, nepredvídané prerušenie premávky, alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy bez náhrady mzdy. Nadpracovanie neodpracovaného pracovného času je možné len v pracovných dňoch po odpadnutí prekážky v práci. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba a odpracovanie nie je prácou nadčas.
2. Za prekážky v práci na strane zamestnanca, kde sa ako výkon práce posudzuje celý čas, zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca sa považujú tieto prekážky v práci: úmrtie manžela, manželky alebo dieťaťa, účasť na pohrebe týchto osôb, účasť na pohrebe rodiča alebo súrodenca, vlastná svadba, účasť na svadobnom obrade dieťaťa a pod. Na účely prekážok v práci je priemerná dĺžka pracovnej zmeny 7 a ½ hodiny. Pre účely pružného pracovného času sa jeden deň dovolenky započítava v dĺžke 7 a ½ hodiny.

3. Pri vyslaní zamestnanca na služobnú cestu je dĺžka služobnej cesty započítavaná v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny.

Článok 23

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Zamestnávateľ a odborové organizácie prehodnotia výmeru dovolenky na základe analýzy čerpania dovolenky na zotavenie každoročne.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborových organizácií tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 24

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. Účasť na povinnom vzdelávaní, účasť v komisiách zriadených za účelom vzdelávania a skúšania zdravotníckych pracovníkov, účasť na povinných lekárskech prehliadkach, školeniach, seminároch, pracovných a prevádzkových poradách zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
4. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
5. Zamestnávateľ poskytne členom Výborov odborových organizácií pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 tohto článku.

Článok 25

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborové organizácie najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovými organizáciami 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. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru v zmysle predchádzajúcej vety. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výborov odborových organizácií vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborové organizácie písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborové organizácie písomne nedohodnú inak.

Článok 26

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

Po vytlačení zo siete je to neriadená kópia dokumentu

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.“
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Článok 27

Odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce 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.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce 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.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume trojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak zamestnanec požiada sám o skorenie pracovného pomeru dohodou pri prvom skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok.

Článok 28

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. Organizačné zmeny a výber zamestnancov sú vo výlučnej pôsobnosti štatutára.

2. 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

Článok 29

Všeobecné ustanovenia o odmeňovaní

1. Diferencovaný systém odmeňovania v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, upravuje odmeňovanie zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere s Fakultnou nemocnicou Trnava s výnimkou štatutárneho orgánu, ktorému mzdové náležitosti určí v pracovnej zmluve minister zdravotníctva. Štatutárny orgán môže u zamestnanca dohodnúť mzdové podmienky aj v individuálnej pracovnej zmluve.
2. Dohodnuté podmienky odmeňovania sa nevzťahujú
 - a) na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis neustanovuje inak, alebo ak mu je podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy poskytnutá mzda
 - b) na zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.
3. V súlade s ustanovením § 13b a zákona č. 552/2003 Z. z. v platnom znení sa pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve nevzťahujú na zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu; to sa nevzťahuje na pracovný čas, odpočinok a dovolenku, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ochranu materstva, rodičov a mladistvých a na podmienky stravovania.
4. 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.

Článok 30

Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta

1. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Ku každému pracovnému miestu, okrem riaditeľa, sa priradí príslušný stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) v súlade s prílohou č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností je zohľadnená v stupni náročnosti pre jednotlivé druhy práce.

3. Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a po splnení kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Článok 31

Kvalifikačné predpoklady

1. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:
 - a) vzdelanie,
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.
2. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa platných právnych predpisov. Kvalifikačný predpoklad vzdelania je:
 - a) základné vzdelanie,
 - b) nižšie stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
 - c) úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),
 - d) vyššie odborné vzdelanie,
 - e) vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
 - f) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
 - g) vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa.
3. Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špecializačných skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených právnym predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.
4. Kvalifikačné predpoklady uvedené v odsekoch 1. až 3. musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce.
5. Za komplexné posúdenie splnenia určených kvalifikačných predpokladov, (najmä dosiahnutého vzdelania, doterajšej praxe a schopností zamestnanca vykonávať prácu v plnom rozsahu) a ďalších kvalifikačných požiadaviek, zodpovedá vedúci zamestnanec.
6. Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útvere.
7. Zdravotnícki pracovníci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi (napr. nariadením vlády SR č. 296/2010 Z. z., o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, zák. č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme, zák. č. 578/2004 Z. z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve).

Článok 32

Mzda

1. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu základnú zložku mzdy vo výške dohodnutej pre príslušný stupeň náročnosti práce, do ktorej bol zamestnanec zaradený a ďalšie zložky mzdy, a to:
 - a) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
 - b) mzda za prácu nadčas,
 - c) mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a za dni pracovného pokoja,
 - d) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
 - e) mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku,
 - f) náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska,
 - g) príplatok za riadenie,
 - h) odmeny.
2. Za mzdu sa nepovažuje náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 ZP a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.
3. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu (§ 118 ZP).
4. Zamestnanci, ktorí dokončili ďalšie vzdelávanie podľa potrieb zamestnávateľa, sú povinní bezodkladne predložiť zamestnávateľovi platné doklady o tejto skutočnosti.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy nadobudne účinnosť zákon, ktorý by upravoval podmienky odmeňovania zamestnancov čiastočne nevýhodnejšie ako ustanovuje táto kolektívna zmluva, bude naďalej poskytovať zamestnancom mzdu najmenej vo výške podľa tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 33

Základná mzda

1. Výška základnej zložky mzdy pre jednotlivé kategórie zamestnancov zamestnávateľa je stanovená v tabuľke, ktorá je prílohou č. 1 a 2 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborná prax je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. U nezdravotníckych zamestnancov môže zamestnávateľ započítavať aj prax, ktorá má iný charakter, ako pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva.

Po vytlačení zo siete je to neriadená kópia dokumentu

u zamestnávateľa, a to v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín. Odbornou praxou sa rozumie súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. Zamestnanec je povinný predložiť doklady potvrdzujúce jeho odbornú prax na dohodnutý druh práce pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Do odbornej praxe zamestnávateľ započíta každé pracovné obdobie, ktoré je možné uznať pre daný druh práce. Dĺžka odbornej praxe, ktorá bola zamestnancovi započítaná pred účinnosťou tejto kolektívnej zmluvy, zostáva zachovaná.

3. Dĺžka započítanej praxe a zaradovanie do platových stupňov sa nesleduje u zamestnancov v kategórii lekárov.
4. Základná zložka mzdy lekára je upravená nasledovne: Lekár pracujúci v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas v zariadení ústavnej starostlivosti, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, to znamená bez atestácie má stanovená základnú zložku mzdy najmenej 1,25 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky, zistenej štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.
Lekár pracujúci v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas v zariadení ústavnej starostlivosti, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností a vykonáva špecializované pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania, to znamená z atestácie, má stanovená základnú zložku mzdy 2,30 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky, zistenej štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.
5. Základná zložka mzdy sestier, ktoré samostatne vykonávajú odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním ošetrovateľskej starostlivosti, ktoré zodpovedajú rozsahu a obsahu získanej odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania (ďalej len odborná spôsobilosť,) a pôrodných asistentiek, ktoré samostatne vykonávajú odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním pôrodnej asistencie vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu, ktoré zodpovedajú rozsahu a obsahu získanej odbornej spôsobilosti, sú upravené v prílohe č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
Sadzby základnej zložky mzdy sestier sa členia podľa dĺžky započítanej praxe. Do započítanej praxe sa započítava aj čas starostlivosti o dieťa zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky, alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi. Do praxe možno započítať najviac šesť rokov.
Ak ide o sestru, zdravotníckeho laboranta, farmaceutického laboranta, rádiologického technika ktorí získali odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností a samostatne vykonávajú špecializované pracovné činnosti podľa akreditovaného špecializačného študijného programu príslušného špecializačného odboru, patrí im príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností vo výške 70 €.
Ak ide o sestru, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon certifikovaných pracovných činností a samostatne vykonáva certifikované pracovné činnosti ošetrovateľskej starostlivosti podľa akreditovaného certifikačného študijného programu príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti, patrí jej príplatok za výkon certifikovaných pracovných činností vo výške 40 €.

Ak sestra, vykonáva činnosti, na základe ktorých by jej patril príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností vo výške 70 € a súčasne aj 40 €, takejto sestre patrí iba príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností vo výške 70 €.

Sadzby základnej zložky mzdy pôrodných asistentiek sa členia podľa dĺžky započítanej praxe. Do započítanej praxe sa započítava aj čas starostlivosti o dieťa zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky, alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi. Do praxe možno započítať najviac šesť rokov.

Ak ide o pôrodnú asistentku, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností a samostatne vykonáva špecializované pracovné činnosti v pôrodnej asistencii vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu, patrí jej príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností vo výške 70 €.

Ak ide o pôrodnú asistentku, ktorá získala odbornú spôsobilosť len na výkon certifikovaných pracovných činností a samostatne vykonáva certifikované pracovné činnosti pôrodnej asistencie, patrí jej príplatok za výkon certifikovaných pracovných činností vo výške 40 €.

Ak pôrodná asistentka vykonáva činnosti, na základe ktorých by jej patril príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností vo výške 70 € a súčasne aj 40 €, takejto pôrodnej asistentke patrí iba príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností vo výške 70 €.

Článok 34

Odmena a osobný príplatok

1. Zamestnávateľ pravidelne polročne informuje Výbor odborovej organizácie:
 - a) o zmluvne dohodnutých objemoch zdravotných výkonov so zdravotnými poisťovňami,
 - b) o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa,
 - c) o predpokladanom vývoji.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri príležitosti životného jubilea:
 - dosiahnutia 50 rokov veku vo výške jedného priemerného mesačného zárobku daného zamestnanca za predpokladu, že zamestnanec odpracoval vo FNTT nepretržite najmenej desať rokov, a vo výške jedného polovičného priemerného mesačného zárobku daného zamestnanca, ak zamestnanec odpracoval v organizácii nepretržite päť rokov,
 - dosiahnutia 60 rokov veku vo výške jedného priemerného mesačného zárobku za predpokladu, že zamestnanec odpracoval vo FNTT súhrnne najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť odmenu za splnenie mimoriadnej jednorazovej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy:
 - a) za prevzatie úloh za dlhodobu práceneschopného zamestnanca,
 - b) prevzatie prác za dlhodobu neprítomného zamestnanca z dôvodu čerpania neplateného pracovného voľna za predpokladu, že neplatené voľno čerpá zamestnanec so súhlasom organizácie a neplatené voľno možno udeliť až po vyčerpaní alikvotnej časti riadnej dovolenky,
 - c) za prevzatie prác za zamestnankyňu, ktorá čerpá riadnu materskú dovolenku,
 - d) za prevzatie prác za uvoľnené pracovné miesto za zamestnanca, ktorý skončil pracovný pomer.

Mimoriadne odmeny možno vyplatiť len za predpokladu, že za chýbajúceho zamestnanca nebola prijatá náhrada, že rozsah vykonávaných prác sa nezmenil a že zamestnanec preberajúci prácu za chýbajúceho zamestnanca nebol za túto prácu odmenený iným spôsobom a skutkový

stav trval dlhšie ako 4 týždne. Výška odmeny môže byť priznaná v sume 10 % ušetrenej základnej zložky mzdy chýbajúceho zamestnanca.

4. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných prevádzkovou činnosťou zamestnávateľa,

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi na ocenenie jeho mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností priznať osobný príplatok. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Sestrám a pôrodným asistentkám, ktoré vykonávajú pracovné činnosti na jednotkách intenzívnej starostlivosti a operačných sálach, pôrodnej sále a na oddelení dlhodobej intenzívnej starostlivosti patrí osobný príplatok vo výške 100,- € mesačne.

6. Neatestovaný lekár má nárok na osobný príplatok po jednom roku praxe od nástupu do zamestnania vo výške 100,- € a po ďalších dvoch rokoch praxe 200,- € do získania špecializácie v príslušnom špecializačnom odbore. Toto ustanovenie platí do 30.06.2022.

Článok 35

Pracovná pohotovosť

1. Pracovná pohotovosť sa zriaďuje za účelom zabezpečenia poskytovania zdravotnej starostlivosti v čase mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas. Zamestnanec sa zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, ide o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas. Výkonom práce v čase trvania pracovnej pohotovosti sa rozumie vykonávanie mimoriadnych alebo naliehavých prác, ktorých odklad by bezprostredne ohrozil život a zdravie. Čas začiatku a ukončenia a doba trvania výkonu práce počas pracovnej pohotovosti nie sú vopred plánované. Plánovanie a personálne obsadenie pracovných pohotovosti zabezpečuje rozpisom vedúci pracoviska a rozpis vykoná na jeden kalendárny mesiac vopred. Zamestnancovi musí byť oznámený rozpis pracovnej pohotovosti aspoň týždeň pred začiatkom kalendárneho mesiaca. V naliehavých a nevyhnutných prípadoch môže vedúci nariadiť, alebo dohodnúť so zamestnancom pracovnú pohotovosť aj mimo rozpisu, ak tomu nebránia vážne dôvody na strane zamestnanca. Zamestnanec v prípade, že nemôže vykonať pracovnú pohotovosť podľa rozpisu z dôvodu prekážky v práci, je povinný upozorniť vedúceho o tejto prekážke. Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce, tento výkon je práca nadčas.

2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti jeho základnej zložky mzdy stanovenej v súlade s čl.32

kolektívnej zmluvy (počet hodín pracovnej pohotovosti krát priemerná hodinová mzda zo základnej zložky mzdy).

3. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške:
 - 15 % priemernej hodinovej mzdy zo základnej zložky mzdy stanovenej v súlade s čl.32 kolektívnej zmluvy v pracovný deň,
 - 25 % priemernej hodinovej mzdy zo základnej zložky mzdy stanovenej v súlade s čl.32 kolektívnej zmluvy v sobotu, nedeľu a vo sviatok.
4. Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Tento výkon je práca nadčas.

Článok 36

Mzda za prácu nadčas

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce nadčas dosiahnutá základná zložka mzdy a mzdové zvýhodnenie:
 - a) - 25 % jeho priemerného zárobku, ak ide o prácu načas v pracovný deň,
 - 35 % jeho priemerného zárobku, ak ide o prácu načas v pracovný deň u zamestnanca, ktorý vykonáva rizikové práce – pracovné činnosti v 3. a 4. kategórii,
 - 55 % jeho priemerného zárobku, ak ide o prácu nadčas v pracovný deň a zamestnanec si čerpal na neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku v tejto službe náhradné voľno,
 - b) - 50 % jeho priemerného zárobku, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni a sviatok,
 - 90 % jeho priemerného zárobku, ak ide o prácu nadčas v nedeľu a vo sviatok a zamestnanec si čerpal za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku v tejto službe náhradné voľno.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

Článok 37

Mzdové zvýhodnenie za prácu počas dní pracovného pokoja

Zamestnancovi za prácu vo sviatok patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného hodinového zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Za každú hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v prípade lekárov je mzdové zvýhodnenie vo výške 75 % základnej zložky mzdy za hodinu stanovenej v súlade s čl. 32 kolektívnej zmluvy. Ak sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

Článok 38

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a príplatok za zmennosť

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 40% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu vo výške 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Nočná práca je vykonávaná medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnancovi v dvojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmennosť 4,- € za mesiac.

Článok 39

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnávateľ vyplatí mzdovú kompenzáciu vo výške 20 % minimálnej hodinovej mzdy za sťažený výkon práce za každú hodinu práce pri vykonávaní pracovných činností, ktoré regionálny úrad verejného zdravotníctva (ďalej len „RÚVZ“) zaradil do 3. alebo 4. rizikovej kategórie. Sú to nasledovné pracovné činnosti a pracoviská: KAIM, OPaF, onkologická klinika, infekčná klinika, rádiologická klinika, hematologické oddelenie (karcinogénne faktory), patologicko-anatomické oddelenie (mimo lekárov), oddelenie centrálnej sterilizácie, určité činnosti oddelenia nemocničnej hygieny a epidemiológie (upratovačky). V prípade rozšírenia rizikových pracovísk na základe právoplatného rozhodnutia RÚVZ sa zamestnávateľ zaväzuje prerokovať s odborami priznanie mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce osobitným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.
2. Mzdová kompenzácia vo výške 80,- € sa poskytuje od 01.01.2021 zamestnancom Urgentného príjmu (sestra, sanitár, PPvZ) z dôvodu rozšírenia kompenzácie pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancom sťažujú prácu a nepriaznivo ovplyvňujú pracovné podmienky.

Článok 40

Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenia patrí vedúcemu zamestnancovi za riadenie pracovnej skupiny. Na účely poskytovania príplatku za riadenie sa pracovnou skupinou rozumie kolektív zložený najmenej z troch zamestnancov a zamestnanca povereného riadením pracovnej skupiny. Pri určení výšky príplatku za riadenia sa prihliada najmä na počet zamestnancov v pracovnej skupine, odbornú náročnosť riadiacej práce a rozsah zabezpečovaných úloh a mieru zodpovednosti zamestnanca povereného vedením pracovnej skupiny.

Výška príplatku za riadenie pracovnej skupiny je ustanovená mesačnou pevnou sumou nasledovne:

primár vo výške	250,- €,
zástupca primára vo výške	150,- €,
prednosta vo výške	100,- €
vedúca sestra, vedúci laborant, vedúci RDG technik, vedúci fyzioterapeut vo výške	200,- €,

manažérka dennej zmeny vo výške
riaditeľ odboru vo výške
vedúci oddelenia vo výške

100,- €,
250,- €,
200,- €.

Časť VI.

Sociálna oblasť

Článok 41

Vzdelávanie a aktívna účasť na vzdelávacích podujatiach

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Zvyšovanie kvalifikácie je jej získanie, alebo rozšírenie.
2. Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov, najmä umožňuje zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám ustanoveným v osobitnom predpise a podľa možností sa podieľa na jeho financovaní (najmä 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).
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca najmenej v rozsahu ustanovenia §140 ods. 2 ZP najmä v prípadoch, ak je zvýšenie kvalifikácie zamestnanca v súlade s potrebami zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno osem dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Pracovné voľno s náhradou mzdy v tomto rozsahu poskytne zamestnávateľ aj zdravotníckym pracovníkom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu absolvovaním špecializačného štúdia, ak im neposkytuje pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 140 ods.2 ZP. Zvyšovanie kvalifikácie musí byť v súlade s potrebami FN Trnava. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ za podmienky uzatvorenia dohody a zvýšenia kvalifikácie v zmysle § 155 ZP. Rozsah pracovného voľna a náhrada mzdy pri štúdiu popri zamestnaní sú upravené v § 140 ZP.
5. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky pre možnosť zamestnancov, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie aktívne sa zúčastňovať na vzdelávacích podujatiach (konferenciách, seminároch, školeniach a pod.) v odbore, v ktorom u zamestnávateľa zamestnanec pôsobí. Aktívna účasť na vzdelávacom podujatí znamená, že zamestnanec na vzdelávacom podujatí celoslovenského alebo zahraničného významu aktívne vystúpi (prednáša) k téme, ktorá je predmetom vzdelávacieho podujatia. Aktívnu účasť na vzdelávacom podujatí je zamestnanec zamestnávateľovi povinný preukázať najmenej 7 dní pred uskutočnením vzdelávacieho podujatia predložením oficiálneho programu vzdelávacieho podujatia, ktorý obsahuje zoznam tém a prednášajúcich a predložením prednášky zamestnanca v elektronickej alebo tlačenej podobe.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno nad rámec osem dní v priebehu kalendárneho roka na aktívnu účasť na vzdelávacích podujatiach a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade, ak sa zmluvne so zamestnancom – lekárom dohodol na zvýšení kvalifikácie, umožní zamestnancovi lekárovi všetky potrebné cirkulácie, stáže na iných pracoviskách, ako aj zabezpečí potrebné podmienky nevyhnutné k dosiahnutiu špecializácie lekára tak, aby zamestnanec si mohol úspešne zvýšiť kvalifikáciu v zmluvne dohodnutom termíne. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. V prípade, ak zamestnávateľ bez závažného dôvodu (napr. priame ohrozenie plynulosti prevádzky) poruší záväzok opísaný v tomto bode, nevznikne povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov a povinnosť zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa bude školenie zamestnanca k novému prístrojovému vybaveniu, novým metódam a postupom v poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti realizovať výlučne v pracovnej dobe zamestnanca.
9. FN Trnava ponúka svojim budúcim zamestnancom a následne po prijatí zamestnanca do pracovného pomeru tieto benefity:
 - 215,- € mesačne počas školského/akademického roka pre končiacich študentov stredných škôl v odbore sestra, pôrodná asistentka, zdravotnícky asistent, zdravotnícky laborant, RDG technik a pre končiacich študentov vysokých škôl (3. ročník Bc. a 2. ročník Mgr.) v odbore sestra, zdravotnícky laborant, RDG technik s povinnosťou odpracovať po podpise pracovnej zmluvy 2 roky.
 - 2.138,50 € jednorazový náborový príspevok po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby pre zamestnancov v odbore sestra, pôrodná asistentka, zdravotnícky asistent, zdravotnícky laborant, RDG technik s povinnosťou odpracovať v pracovnom pomere 2 roky.
 - 357,- € mesačne príspevok na ubytovanie počas jedného roka po ukončení skúšobnej doby pre zamestnancov v odbore sestra, pôrodná asistentka, zdravotnícky asistent, zdravotnícky laborant, RDG technik.

Článok 42

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie, formou jedného teplého hlavného jedla v stravovacom zariadení v areáli zamestnávateľa.
2. Zamestnanec prispieva zamestnávateľovi na stravovanie:

Náklady na stravnú jednotku od 01.02.2021

	Hodnota stravnej jednotky bez DPH /s DPH	Stravný lístok s DPH
Hlavné jedlo	3,20 € / 3,84 €	1,00 €
Výberové jedlo	3,83 € / 4,60 €	1,74 €

3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovými organizáciami pravidelným prieskumom raz ročne zameraným na stav a úroveň stravovania zistí ako zamestnanci hodnotia stravu a v prípade pripomienok sa pokúsi zabezpečiť nápravu.

Článok 43**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:

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

Článok 44**Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie: zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie, vo výške 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 45

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond:
 - a) povinným prídedom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravnú jednotku vo výške 0,51 eur na jedno jedlo.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 46

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 č. 124/2006“), 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 č. 355/2007 Z. z.“) 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 a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z.

Článok 47

1. 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 č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako Členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 48

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 dní odo dňa ich predloženia príslušnému vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 49

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná v období od 01.01.2022 do 31.12.2022.
2. 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 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.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

Po vytlačení zo siete je to neriadená kópia dokumentu

4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia, pre členov výboru odborovej organizácie, odborového združenia a ZOO SaPA. 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.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. 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.
7. 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 Trnave, dňa 11.2.2022

.....
JUDr. Vladimír Štránský
riaditeľ FN

.....
MUDr. Ondrej Lachký, PhD.
predseda ZVZOO

.....
MUDr. Patrik Princ
predseda LOZ

.....
Martina Boleštyňová
ZOO SaPA

stojníka mzdových taríf zdravotníckych zamestnancov platná od 01.01.2022

stupne náročnosti práce

Po vytlačení zo siete je to neriadená kópia dokumentu



Stupnica mzdových taríf nezdravotníckych zamestnancov platná od 01.01.2022

Stupnica mzdových taríf nezdravotníckych zamestnancov platná od 01.01.2022							
platový stupeň	roky praxe	stupne náročnosti práce					
		1	2	3	4	5	6
1	do 5	646	762	878	994	1110	1226
2	do 10	669	785	901	1017	1133	1249
3	do 15	692	808	924	1040	1156	1272
4	do 20	715	831	947	1063	1179	1295
5	do 25	738	854	970	1086	1202	1318
6	do 30	761	877	999	1109	1225	1341
7	do 35	784	900	1022	1132	1248	1364
8	nad 35	807	923	1045	1155	1271	1387