

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2022

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 2/21
--	-------------------------------	---

SCHVAĽOVACÍ LIST

Vypracoval:

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
Vargová Mária	referent personálnej agendy	27.01.2022	
Valigurská Nina	referent mzdovej účtárne	27.01.2022	

Kontroloval:

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
MUDr. Magula Daniel, CSc.	námestník pre LZS	28.01.2022	
Mgr. Čavarová Zdenka	námestníčka pre ošetrovatel'stvo	28.01.2022	
Mgr. Svoboda Zdenko, MBA	ekonomicko-prevádzkový námestník	28.01.2022	
Martišková Katarína	manažér kvality	28.01.2022	

Schvaľuje

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
MUDr. Kabaivanov Plameň	riaditeľ nemocnice	31.01.2022	

OBOZNAMOVACÍ LIST

Záznam					
meno	dátum	podpis	meno	dátum	podpis

*

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. e nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nieje dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana : 3/21
--	-------------------------------	--

Obsah:

Časť I. Všeobecné ustanovenia.....	4
Článok 1.....	4
Článok 2.....	4
Časť II. Vzájomné vzťahy.....	4
Článok 1.....	4
Článok 2.....	5
Časť III. Zamestnanosť a pracovné podmienky.....	6
Článok 1 : Pracovný pomer.....	6
Článok 2: Odchodné odstupné.....	8
Článok 3 : Vzdelávanie zamestnancov.....	9
Článok 4: Pracovná pohotovosť.....	9
Článok 5 : Pracovný čas a dovolenka.....	10
Článok 6 : Výkon inej zárobkovej činnosti.....	10
Článok 7: Pracovný pomer-dohody.....	11
Časť IV. Odmeňovanie zamestnancov.....	11
Článok 1 : Spôsoby odmeňovania.....	11
Článok 2 : Zmluvná mzda.....	11
Článok 3 : Základná mzda.....	12
Článok 4: Pohyblivé zložky mzdy.....	12
Článok 5 : Mzda pri výkone inej práce.....	17
Článok 6 : Splatnosť mzdy.....	18
Článok 7: Výplaty mzdy.....	18
Článok 8: Zrážky zo mzdy.....	18
Článok 9 : Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.....	18
Článok 10; Kolektívne vyjednávanie.....	19
Časť V. Sociálna oblasť.....	19
Článok 1.....	20
Článok 2.....	20
Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia.....	20
Článok 1.....	20
Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia.....	20
Článok 1.....	20

ZOZNAM PRÍLOH

1/Príloha č.1

Rozpočet Sociálneho fondu na rok 2020

2/Príloha č.2

Zásady čerpania prostriedkov sociálneho fondu

3/Príloha č.3

Zoznam rizikových prác

4/Príloha č.4

Zásady vzdelávania zamestnancov ŠN sv. Svorada Zobor n.o.

5/Príloha č.5

Postup vybavovania žiadosti príspevku na rekreáciu podľa § 152a Zákonníka práce.

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1/ Kolektívnu zmluvu uzatvárajú:

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., ďalej len zamestnávateľ,
zastúpený **riaditeľom MUDr. Plamenom Kabaivanom**

a odborové organizácie

Lekárske odborové združenie Zobor, zastúpené MUDr. Gabrielou Chowaniecovou

a

ZOO ZaSS prevádzka Nitra, zastúpená Vladimírom Biharim

2/ Kolektívna zmluva vychádza z platných predpisov a dohodnutých požiadaviek zamestnancov. Obsahuje individuálne nároky zamestnancov a je záväzná pre zúčastnené strany.

3/ Odborové organizácie uzatvárajú túto zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Ustanovenia tejto zmluvy sú preto záväzné pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov.

4/ K dosiahnutiu záujmov zamestnancov ako aj záujmov zamestnávateľa, budú obe strany využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

1/ Diskriminácia a moobing (šikanovanie, psychický teror na pracovisku) zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia je nepripustná.

2/ Distribúciu platnej kolektívnej zmluvy zamestnávateľ zabezpečí všetkým oddeleniam prostredníctvom intranetu.

3/ Odborové organizácie oboznámia všetkých zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy do 15 dní odo dňa jej uzavretia.

Časť II. Vzájomné vzťahy

Článok 1

1/ Zamestnávateľ uznáva základné odborové organizácie ako oprávnených predstaviteľov zamestnancov pre kolektívne vyjednanie. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s právnymi predpismi.

2/ Zo strany zamestnávateľa nebudú diskriminovaní odboroví funkcionári za ich námety a kritické pripomienky.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 5/21
---	--------------------------------------	---

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovým organizáciám pre organizačnú, kultúrnu, vzdelávaciu a športovú činnosť technickú pomoc. Ďalej sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť

odborovým organizáciám bezplatne používanie telefónu a telefaxu, ako aj priestory pre schôdzkovú činnosť.

4/ Odborové organizácie sa zaväzujú používať telefón, telefax a priestory výlučne na schôdzkovú činnosť, čo na požiadanie zamestnávateľa preukážu.

5/ Zamestnávateľ umožní členom odborových organizácií účasť na schôdzach, funkcionárom odborových organizácií účasť na odborových podujatiach v nevyhnutnom rozsahu a poskytne im k tomu pracovné voľno v zmysle § 136 a 137 ZP s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno s náhradou platu, na výkon administratívnych a technických prác, spojených s odborárskou činnosťou, pokiaľ tieto činnosti nie je možné vykonávať po pracovnom čase.

6/ Zamestnávateľ umožní po vzájomnej dohode zástupcom odborových organizácií kontrolu plnenia všetkých spoločne dohodnutých dokumentov.

Článok 2

1/ Zamestnávateľ uznáva odborovým organizáciám právo **spolurozhodovania**:

- a) predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia (§ 39 ZP),
- b) pracovný pomer na dobu určitú (§ 48 ZP),
- c) pri vydávaní a zmenách pracovného poriadku (§ 84 ZP),
- d) o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ZP),
- e) o zavedení pružného pracovného času (§ 88 ZP),
- f) pri určovaní začiatku a konca pracovného času, prestávok v práci, nepretržitého odpočinku (§90,91,93 ZP),
- g) o práci nadčas (§ 97 ZP),
- h) o určení plánu dovolení (§111 ZP),
- i) o výplatných termínoch mzdy a priemernom zárobku (§ 130,134 ZP),
- j) o prekážkach v práci (§ 144 ZP),
- k) o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok, o podmienkach zamestnávania pri uzatváraní KZ (§ 231 ZP),
- l) o použití prostriedkov SF (§ 231 ZP poskytnutie sociálnej výpomoci),
- m) predchádzajúci súhlas s výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru členovi odborového orgánu (§ 240 ZP).

2/ Zamestnávateľ s odborovými organizáciami prerokuje:

- a) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP),
- b) úpravu pracovného času (zavedenie pružného pracovného času § 88 ZP),
- c) organizáciu práce v noci (§ 98 ZP),
- d) podmienky stravovania zamestnancov (§ 152 ZP),
- e) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§153ZP),
- f) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ZP),
- g) zásadné otázky sociálnej politiky; opatrenia na zlepšenie hygieny práce a pracovného prostredia (§ 237 ZP),
- h) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237),
- i) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ZP),
- j) zamestnávateľ bude pozývať zástupcov výborov OZ na gremiálnu poradu a zasadnutie komisií, v ktorých sa budú riešiť záležitosti dotýkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.

3/ Zamestnávateľ bude odborové organizácie informovať:

- a) o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase (Čl. 4 ZP),
- b) o nových pracovných pomeroch (§ 47 ZP),
- c) o voľných pracovných miestach s pracovným pomerom na dobu určitú (§ 48 ZP),
- d) o voľných pracovných miestach a miestach s kratším pracovným úväzkom (§ 49 ZP),
- e) o zásadných otázkach podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny práce pracovného prostredia (§ 238 ZP),
- f) o rozhodnutiach, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 238 ZP),
- g) o organizačných zmenách, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 238 ZP),
- h) o opatreniach na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 238 ZP).

4/ Odborové organizácie majú právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 ZP).

5/ Odborové organizácie v zmysle § 239 ZP **kontrolujú** dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; sú oprávnení najmä

- a) vstupovať na pracoviská v dohodnutom čase,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

6/ Pre vyššie uvedené účely sa zamestnávateľ zaväzuje odborovým organizáciám umožniť prístup ku všetkým všeobecne záväzným predpisom, ktoré vo svojej práci uplatňuje pre všetkých zamestnancov.

7/ Funkcionári odborových organizácií sú povinní zachovávať tajomstvo o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením takého tajomstva mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá i po dobu 1 roka, po skončení výkonu funkcie, pokiaľ zvláštny predpis nestanoví inak.

Časť III. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 1

Pracovný pomer

Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje zákon o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonník práce a Pracovný poriadok.

1/ Skúšobná doba (§ 45 ZP)

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 7/21
---	--------------------------------------	---

a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

2/ Pracovný pomer na určitú dobu (§ 48 ZP)

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

3/ Výpovedná doba (§ 62 ZP)

Výpovedná doba podľa § 62 ods.2 je najmenej **jeden mesiac**, ak tento zákon neustanovuje inak.

3.1 Výpoved' daná zamestnávateľom

a) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoved' 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, je najmenej

- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

b) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoved' z iných dôvodov ako podľa odseku 3.1 a), je najmenej **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

3.2 Výpoved' daná zamestnancom

Ak výpoved' dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej **dva mesiace**.

3.3 Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

4/ Výpoved' daná zamestnávateľom (§ 63 ZP)

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoved' iba z dôvodov, ak:

- a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť
 1. zrušuje alebo
 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- b) zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
- c) zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok (§ 63 odsek 1 písm. f/ ZP, účinnosť od 01.01.2022) **-uznesením Ústavného súdu v Z. z. pod č. 539/2021 Z. z. č. k. PL ÚS 12/2021-79 z 15. decembra 2021 je účinnosť pozastavená.**

5/ Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)

Výpoved' alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoved' alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoved' zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 8/21
--	-------------------------------	---

Článok 2

Odstupné a odchodné

1/ Odstupné (§ 76 ZP)

1.1 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f), 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 i

- 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.

1.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume j

- 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.

1.3 Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **patrí** odstupné **podľa § 76 ods. 1 a ods. 2 ZP nad ustanovený rozsah vo výške jedného priemerného mesačného zárobku** (podľa platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa).

1.4 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy (podľa § 76 ods. 3).

1.5 Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k zamestnávateľovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť (podľa § 76 ods. 4).

2/ Odchodné (§76a ZP)

2.1 Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na **starobný dôchodok** alebo **invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 9/21
--	-------------------------------	---

70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

2.3 Zamestnávateľ vyplatí uvedenému zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jedného jeho priemerného mesačného zárobku **nad rozsah** ustanovený v § 76a ods. 1 a ods. 2 zákonníka práce, v súlade s Čl. 11, bod 2. platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ak mu bol priznaný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 70% a predčasný starobný dôchodok na základe¹ žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

2.4 Zamestnávateľ **nie je povinný** poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 (Okamžité skončenie pracovného pomeru).

2.5 Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 3

Vzdelávanie zamestnancov

1/ Vzdelávanie zamestnancov bude zamestnávateľ zabezpečovať formou prehlbovania ich kvalifikácie alebo jej zvyšovaním v zmysle § 140, § 153 až § 155 ZP a Zákona č. 743/2004 Z.z. SR v znení ďalších predpisov o ďalšom vzdelávaní pracovníkov v zdravotníctve.

2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať zamestnancom získanie kvalifikácie zaškolením, rekvalifikáciou a prehĺbením kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve jej udržiavaním, obnovovaním a rozšírením, podľa schválenej koncepcie.

3/Zamestnávateľ bude v oblasti vzdelávania postupovať v zmysle „Zásad vzdelávania zamestnancov ŠN sv. Svorada Zobor, n.o.“, ktoré tvorí prílohu č. 4 tejto zmluvy.

4/ Ak chce štúdiom zamestnanec získať alebo si zvýšiť kvalifikáciu z vlastnej iniciatívy, posúdi zamestnávateľ prínos získania kvalifikácie pre vlastnú potrebu. Zamestnávateľ bude vychádzať zo zásady zmluvnosti, ktorá je podmienená potrebou zamestnávateľa.

Článok 4

Pracovná pohotovosť

1/ Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, **je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas** (96 ZP).

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

3/ Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 5

Pracovný čas a dovolenka

1/ Pracovný čas

j

1.1 Rovnomerne rozvrhnutý týždenný pracovný čas:

- a) **37,50 hodiny** - zamestnanec v jednozmennej prevádzke,
- b) **37,50 hodiny** - zamestnanec v jednozmennej prevádzke s nepravidelným rozvrhom,
- c) **35 hodín** - zamestnanec vykonáva prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, alebo v nepretržitej prevádzke;
- d) **31,40 hodiny** - zamestnanec pracujúci s chemickými karcinogénmi,
- e) **31,40 hodiny** - zamestnanec, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia.

1.2 Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas:

na zabezpečenie nepretržitej zdravotnej starostlivosti je možné v individuálnych prípadoch dohodnúť so zamestnancom nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času. Rozvrh je určený mesačne, podľa rozpisu služieb.

1.3 Rozvrhnutie pracovného času zamestnancov je uvedené v Prílohe č. 1 pracovného poriadku.

2/ Dovolenka

2.1 V zmysle § 106 Zákonníka práce majú nárok na **dodatkovú** dovolenku v dĺžke jedného týždňa zamestnanci, ktorí vykonávajú práce sťaženom zdraviu škodlivom pracovnom prostredí.

2.2 Výmera dovolenky ostatných zamestnancov sa **zvyšuje** o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 Zákonníka práce.

2.3 Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

3/ Pracovné voľno

3.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi deň pracovného voľna s náhradou mzdy v kalendárnom mesiaci, v ktorom má tento zamestnanec narodeniny. Zamestnanec musí o voľno požiadať a vyčerpať ho v mesiaci kedy má narodeniny.

Článok 6

Vykon inej zárobkovej činnosti

1/ Výkon inej zárobkovej činnosti (§ 83ZP)

1.1 Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil (nevzťahuje sa na zamestnanca, ktorý je u zamestnávateľa na dohodu).

1.2 Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1.1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody.; Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

1.3 Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1,1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

Článok 7

Pracovný pomer - dohody

1/ Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 a 224)

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.

2/ Na základe uzatvorených dohôd je zamestnávateľ povinný (§ 224) viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

Časť IV. Odmeňovanie zamestnancov

Článok 1

í

Spôsoby odmeňovania

1/ Zamestnávateľ dojednal podmienky odmeňovania prostredníctvom kolektívneho vyjednávania.

2/ V zmysle ustanovení § 118, 119, § 121 až § 125 Zákonníka práce zamestnávateľ bude používať spôsoby odmeňovania:

- a/ zmluvná mzda,
- b/ základná zložka mzdy (základný mzdový tarif),
- c/ pohyblivé zložky mzdy.

Článok 2

Zmluvná mzda

1/ Uplatní sa u štatutárneho predstaviteľa - riaditeľa.

2/ U ďalších funkcií môže byť uplatnená zmluvná mzda u zamestnancov, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: O004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 12/21
---	-------------------------------	--

Článok 3

Základná zložka mzdy (základný mzdový taríf)

1/ Každému pracovnému miestu je priradený stupeň náročnosti práce v zmysle § 120 Zákonníka práce v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v prílohe č. 1 Zákonníka práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon je od zamestnanca vyžadovaný v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Bližšie vymedzenie pracovných činností a stupeň náročnosti práce je uvedený v karte funkčného miesta.

1.1 Minimálnu výšku základnej zložky mzdy (mzdového tarifu) pre **zdravotníckych zamestnancov** upravujú príslušné ustanovenia zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch a stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov.

1.2. Základná zložka mzdy lekára, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania je 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. Po úspešnom absolvovaní spoločného internistického kmeňa bude jeho základná zložka mzdy zvýšená o sumu 250,00 EUR .

1.3 Výška základnej zložky mzdy (mzdového tarifu) pre **ostatných zamestnancov** je najmenej v sume minimálneho mzdového nároku v zmysle § 120 Zákonníka práce určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta.

2/ Pod kvalifikáciou rozumie zamestnávateľ odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností v zmysle zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách a zákona SR 293/ 2007 Z.z. o uznaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Nariadenia vlády SR č. 742/2004 Zb. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, Nariadenia vlády SR č. 324/2006 Zb. o odbornej spôsobilosti pracovníkov v zdravotníctve a zákona 590/2006 Z.z. SR, ktorým sa mení a dopĺňa Nariadenie vlády SR č.742/2004 Zb., a Nariadenia vlády SR č. 322/2006 Zb. o spôsobe ďalšieho vzdelávaní pracovníkov v zdravotníctve.

3/ Odborná spôsobilosť na výkon odborných a špecializovaných pracovných činností sa preukazuje dokladom o získaní požadovaného stupňa vzdelania v príslušnom študijnom odbore v príslušnom zdravotníckom povolaní a diplomom o špecializácii v príslušnom špecializačnom odbore **alebo** potvrdením o úspešnom ukončení štúdia v príslušnom špecializačnom odbore.

Článok 4

Pohyblivé zložky mzdy

A. Príplatky, náhrady

Príplatky ku mzde zohľadňujú podmienky výkonu práce. Zamestnávateľ ich bude poskytovať v zmysle § 121 až 124 Zákonníka práce.

1/ Mzda za prácu nadčas (§97,121 ZP)

1.1 Za prácu **nadčas** patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie:

- a) **25 % jeho priemerného zárobku,**
- b) **35 % jeho priemerného zárobku zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce,**
- c) **37,5 % jeho priemerného zárobku lekárovi v sobotu, v nedeľu a vo sviatok.**

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 13/21
---	--------------------------------------	--

1.2 Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1.1 nepatrí.

1.3 Náhradné voľno zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

1.4 Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná dohodnutá práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

1.5 Zamestnancovi zaradenému do nepretržitej prevádzky na lôžkovom oddelení bude práca nadčas preplatená vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom vznikne (pričom nesmie byť prekročený ročný limit nadčasov 400 hod.). Podľa vzdelania môže byť nadčas odpracovaný aj na inom oddelení, než na ktorom je zamestnanec zaradený,

Práca nadčas vykonaná v danom mesiaci v počte hodín :

- a) **nad 7 hodín** sa prepláca celá,
- b) **7 hodín a menej ako 7 hodín** práce vykonanej nadčas sa **prevádza** do nasledujúceho mesiaca.

V prípade, že zamestnanec podľa rozpisu služieb vedúcej sestry nenaplní mesačný fond pracovného času, môže mu byť s jeho súhlasom chýbajúci pracovný čas doplnený príslušným počtom dní dovolenky.

2/ Mzda za prácu vo sviatok (§ 122 ZP)

2.1 Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie **100 % jeho priemerného zárobku**.

2.2 Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

2.3 U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda.

2.4 Mzda za prácu vo sviatok 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.

2.5 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 nepatria.

3/ Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 ZP)

3.1 Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej **v sume 1,43 eura za hodinu** podľa osobitného predpisu, a **ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,79 eura za hodinu** podľa osobitného predpisu.

4/ Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124 ZP)

4.1 Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach a fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie a ionizujúce žiarenie), ak sú zaradené Úradom verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

4.2 Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia vo výške **0,72 eura za hodinu** podľa osobitného predpisu a v zmysle osobitného postupu. Pracoviská a pracovné činnosti so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným prostredím na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva sú uvedené v Prílohe č.3.

5/ Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu (§122a, §122b, ZP)

5.1 Zamestnancovi patrí za prácu v **sobotu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej **v sume 1,79 eura za hodinu** podľa osobitného* predpisu.

5.2 Zamestnancovi patrí za prácu v **nedeľu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej **v sume 3,58 eura za hodinu** podľa osobitného predpisu.

6/ Náhrada a mzda za pracovnú pohotovosť (§ 96 ZP)

6.1 Za každú hodinu **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska** patrí zamestnancovi (mimo pracovnej kategórie lekár) náhrada vo výške **25 % hodinového zárobku určeného zo základnej mzdy** zamestnanca.

6.2 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi v pracovnej kategórii lekár náhrada vo **výške 1,20 € za hodinu**.

6.3 Za každú hodinu **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku** patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti **základnej zložky mzdy** zamestnanca.

7/ Osobné ohodnotenie

7.1 Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi osobné ohodnotenie za mimoriadne pracovné úsilie a činnosti presahujúce rámec dohodnutého výkonu práce. Návrh na priznanie osobného ohodnotenia navrhuje vedúci zamestnanec príslušného útvaru na schválenie riaditeľovi nemocnice.

7.2 V prípade neplnení si pracovných povinností, prípadne pri porušení pracovnej disciplíny môže byť toto osobné ohodnotenie krátené alebo úplne odobraté.

8/ Príplatok za klinickú prax

8.1 Zamestnancovi zaradenému v kategórii lekár, farmaceut a klinický psychológ patrí po ukončení špecializačného štúdia príplatok za klinickú prax za každých 5 odpracovaných rokov. Strop na prepočet je 25 rokov praxe od získania špecializácie.

8.2 Zamestnancovi zaradenému v kategórii sestra, laborant, rádiologický technik, fyzioterapeut, nutričný terapeut, laboratórny diagnostik, fyzik a sanitár patrí príplatok za klinickú prax za každých 5 rokov odpracovaných v odbore, od ukončenia predpísaného vzdelania potrebného na výkon práce.

Na započítanie odpracovaných rokov (klinickej praxe) v príslušnom odbore mimo našej nemocnice musí zamestnanec preložiť potvrdenie. Strop na prepočet je 25 rokov praxe v odbore

8.3 Príplatok za klinickú prax sa zvyšuje za každých 5 odpracovaných rokov a je prepočítaný vždy k 01.01. kalendárneho roka. O jeho výške pre jednotlivé kategórie rozhoduje riaditeľ nemocnice a príplatok je prepočítaný na platný pracovný úväzok.

9/ Príplatok za zvýšenú fyzickú záťaž

9.1 Zamestnancovi v kategórii sestra, zdravotnícky asistent, sanitár a pomocný pracovník v zdravotníctve zaradenému na výkon práce na lôžkové oddelenie s prevahou imobilných pacientov,

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 0102.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 15/21
---	--------------------------------------	---

t.j. Geriatrické oddelenie, ODCH a OAIM patrí na príplatok za zvýšenú fyzickú záťaž. O jeho výške rozhoduje riaditeľ nemocnice a príplatok je prepočítaný na platný pracovný úväzok.

10/ Osobitný príplatok

10.1 Osobitný príplatok patrí zamestnancovi v kategórii zdravotnícky asistent, sanitár a pomocný pracovník v zdravotníctve, ktorý je na výkon práce zaradený na Oddelení klinickej onkológie (karcinogénne a mutagénne faktory). O jeho výške rozhoduje riaditeľ nemocnice a príplatok je prepočítaný na platný pracovný úväzok.

11/ Príplatok za akademické vzdelanie/vedeckú hodnosť

11.1 Tento príplatok patrí zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý ukončil vysokoškolské vzdelanie 3.stupňa, alebo získal vedeckú hodnosť. Príplatok je uznaný vždy len za najvyšší dosiahnutý akademický titul. O jeho výške rozhoduje riaditeľ nemocnice a príplatok je prepočítaný na platný pracovný úväzok.

12/ Riadiaci príplatok, alebo príplatok za zastupovanie

12.1 Zamestnancovi, ktorý vykonáva riadiacu a kontrolnú činnosť a organizuje prácu svojich podriadených podľa prevádzkových potrieb a príkazov príslušného námestníka, a riaditeľa nemocnice, patrí riadiaci príplatok, alebo príplatok za zastupovanie. O jeho výške rozhoduje riaditeľ nemocnice a príplatok je prepočítaný na platný pracovný úväzok.

13/ Stabilizačný príplatok

13.1 Zamestnancovi v kategórii **lekár**, ktorý v našej nemocnici odpracuje jeden rok ako lekár absolvent, patrí do doby úspešného ukončenia spoločného internistického kmeňa stabilizačný príplatok v sume 120,00 EUR. Príplatok je prepočítaný na platný pracovný úväzok.

B. Motivačná zložka mzdy

1/Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch poskytnúť zamestnancovi odmenu:

- a) za činnosť presahujúcu rámec dohodnutého druhu práce alebo za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy,
- b) pri dosiahnutí 50 rokov veku môže zamestnanec dostať jednorazovú odmenu, za dodržania podmienky odpracovaných rokov nepretržite a to nasledovne:
 - > 5 rokov a viac - do 500 EUR,
 - > 4 - 5 rokov - do 400 EUR,
 - > 3 - 4 roky - do 300 EUR,
 - > ak pracovný pomer trvá menej ako 3 roky nebude zamestnancovi poskytnutá táto odmena.
 Navrhovaná výška odmeny bude prepočítaná proporcionálnym pracovným úväzkom zamestnanca.
- c) za odpracovaných 50 rokov (a viac) v nemocnici nepretržite, dostane zamestnanec jednorazovú odmenu vo výške 500,00 EUR,
- d) za pomoc pri mimoriadnej prírodnej alebo živeľnej udalosti, pri odstraňovaní ich následkov, pri záchrane zdravia alebo majetku,
- e) za aktívnu a preukázateľnú účasť na zvýšení výnosov alebo znížení nákladov zamestnávateľa,
- f) za zastupovanie zamestnanca vjednozmenej prevádzke z dôvodu práceneschopnosti nad 6 kalendárnych týždňov môže vedúci zamestnanec navrhnúť odmenu vo výške 50% zo základnej mzdy zamestnanca ktorý je PN inému zamestnancovi, vykonávajúcemu prácu naviac, alebo ju podľa osobného uváženia rozdeliť medzi viacerých zamestnancov príslušného pracoviska, vykonávajúcich túto prácu.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe,

2/ Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi písomne predloží príslušný vedúci zamestnanec riaditeľovi nemocnice.

3/ Náborový príspevok v kategórii sestra

3.1 Nárok na náborový príspevok vo výške 2 500,- EUR vznikne zamestnancovi zaradenému do nepretržitej prevádzky v kategórii sestra, s pracovným úväzkom 100%, za nasledovných podmienok:

- > v ŠN sv. Svorada Zobor, n. o. pracuje prvý krát,
- > podmienkou je odpracovanie minimálne 24 mesiacov (za odpracovaný čas sa považuje aj dovolenka), pričom do odpracovaného času sa nepočíta materská dovolenka, rodičovská dovolenka, PN, OČR, návšteva lekára so sebou, návšteva lekára - sprevádzanie, či iná neprítomnosť v práci v zmysle ZP.

3.2 Náborový príspevok bude zamestnancovi vyplatený po skončení skúšobnej doby v dvoch častiach nasledovne:

- > prvá časť vo výške 1 250,- EUR bude vyplatená po odpracovaní 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru (t. j. po skúšobnej dobe), v najbližšom výplatnom termíne,
- > druhá časť vo výške 1 250,- EUR bude vyplatená po odpracovaní ďalších 9 mesiacov (t. j. po 1 odpracovanom roku), v najbližšom výplatnom termíne.

10.3 V prípade skončenia pracovného pomeru pred odpracovaním 24 mesiacov, je zamestnanec povinný vrátiť náborový príspevok v alikvotnej výške, v hotovosti alebo prevodom na bankový účet ŠN sv. Svorada Zobor, n. o., do skončenia pracovného pomeru (nie je možnosť vrátenia náborového príspevku na splátky), v zmysle dohody o sporných nárokoch súvisiacich so vznikom nároku na náborový príspevok, uzatvorenej pri nástupe do pracovného pomeru.

4/ Náborový príspevok v kategórii lekár

4.1 Nárok na náborový príspevok vo výške 3 000,- EUR vznikne zamestnancovi - absolventovi lekárskej fakulty, zaradenému v kategórii lekár (lekár bez špecializácie), s pracovným úväzkom 100%, za nasledovných podmienok:

- > v ŠN sv. Svorada Zobor, n. o. pracuje prvý krát,
- > do zamestnania nastupuje ako lekár - absolvent (lekár bez špecializácie),
- > podmienkou je odpracovanie minimálne 24 mesiacov (za odpracovaný čas sa považuje aj dovolenka), pričom do odpracovaného času sa nepočíta materská dovolenka, rodičovská dovolenka, PN, OČR, návšteva lekára so sebou, návšteva lekára - sprevádzanie, či iná neprítomnosť v práci v zmysle ZP.

4.2 Náborový príspevok bude zamestnancovi vyplatený v dvoch častiach nasledovne:

- > prvá časť vo výške 2 000,- EUR bude vyplatená po odpracovaní 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru, (t. j. po skúšobnej dobe), v najbližšom výplatnom termíne,
- > druhá časť vo výške 1 000,- EUR bude vyplatená po odpracovaní ďalších 9 mesiacov (t. j. po 1 odpracovanom roku), v najbližšom výplatnom termíne,

4.3. V prípade skončenia pracovného pomeru pred odpracovaním 24 mesiacov je zamestnanec povinný vrátiť náborový príspevok v alikvotnej výške, v hotovosti alebo prevodom na bankový účet ŠN sv. Svorada Zobor, n. o., do skončenia pracovného pomeru (nie je možnosť vrátenia náborového príspevku na splátky), v zmysle dohody o sporných nárokoch súvisiacich so vznikom nároku na náborový príspevok, uzatvorenej pri nástupe do pracovného pomeru.

5/ Náborový príspevok v kategórii sanitár

5.1 Nárok na náborový príspevok vo výške 500,- EUR vznikne zamestnancovi zaradenému v kategórii sanitár, s pracovným úväzkom 100%, za nasledovných podmienok:

- > má ukončené vzdelanie v odbore sanitár,
- > v ŠN sv. Svorada Zobor, n. o. pracuje prvý krát,
- > odpracuje minimálne 12 mesiacov (za odpracovaný čas sa považuje aj dovolenka), pričom do odpracovaného času sa nepočíta materská dovolenka, rodičovská dovolenka, PN, OČR.

5.2 Náborový príspevok bude zamestnancovi vyplatený v dvoch častiach nasledovne:

- > prvá časť vo výške 250,- EUR bude vyplatená po odpracovaní 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru, t. j. po skúšobnej dobe, v najbližšom výplatnom termíne,

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nieje dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

> druhá časť vo výške 250,- EUR bude vyplatená po odpracovaní ďalších 3 mesiacov (t. j. po 6 mesiacoch od nástupu do zamestnania), v najbližšom výplatnom termíne.

5.3. V prípade skončenia pracovného pomeru pred odpracovaním 12 mesiacov je zamestnanec povinný vrátiť náborový príspevok v alikvotnej výške, v hotovosti alebo prevodom na bankový účet ŠN sv. Svorada Zobor, n. o., do skončenia pracovného pomeru (nie je možnosť vrátenia náborového príspevku na splátky), v zmysle dohody o sporných nárokoch súvisiacich so vznikom nároku na náborový príspevok, uzatvorenej pri nástupe do pracovného pomeru.

6/ Náborový príspevok v kategórii pomocný (podporný) pracovník v zdravotníctve

6.1 Nárok na náborový príspevok vo výške **250,- EUR** vznikne zamestnancovi zariadenému v kategórii **pomocný (podporný) pracovník v zdravotníctve, s pracovným úväzkom 100%**, za nasledovných podmienok:

- > nemá vzdelanie v odbore sanitár, ale zaviazá sa, že si v najbližšom školskom roku (podľa situácie v školstve) doplní vzdelanie v odbore sanitár na strednej zdravotnej škole,
- > v ŠN sv. Svorada Zobor, n. o. pracuje prvý krát,
- > odpracuje minimálne 12 mesiacov (za odpracovaný čas sa považuje aj dovolenka), pričom do odpracovaného času sa nepočíta materská dovolenka, rodičovská dovolenka, PN, OČR.

6.2 Náborový príspevok vo výške 250,- EUR bude zamestnancovi vyplatený po odpracovaní 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru, t. j. po skúšobnej dobe, v najbližšom výplatnom termíne.

6.3. V prípade skončenia pracovného pomeru pred odpracovaním 12 mesiacov je zamestnanec povinný vrátiť náborový príspevok v alikvotnej výške, v hotovosti alebo prevodom na bankový účet ŠN sv. Svorada Zobor, n. o., do skončenia pracovného pomeru (nie je možnosť vrátenia náborového príspevku na splátky), v zmysle dohody o sporných nárokoch súvisiacich so vznikom nároku na náborový príspevok, uzatvorenej pri nástupe do pracovného pomeru.

6.4 Po úspešnom ukončení školy a po preradení do kategórie sanitár vznikne zamestnancovi nárok na ďalších 250,- **EUR**. Táto suma bude zamestnancovi vyplatená vo výplate za mesiac, v ktorom bude preradený na funkciu sanitár s pracovným úväzkom 100%.

Článok 5

Mzda pri výkone inej práce **(§125 ZP)**

1/ Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne nižšiu mzdu, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosiahol pred preradením.

Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

2/ Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

3/ Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

4/ Orgán verejného zdravotníctva náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženému karanténnemu opatreniu prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

Článok 6

Splatnosť mzdy **(§129ZP)**

1/ Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

11 Zamestnávateľ a odborové organizácie sa dohodli a stanovili nasledovné výplatné termíny:

14.01.2022

15.02.2022

18.03.2022

14.04.2022

2/ Pri skončení pracovného pomeru bude zamestnancovi mzda vyplatená do: konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca nasledujúcim po dni skončenia pracovného pomeru, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak.

Článok 7

Výplata mzdy **(§130ZP)**

1/ Mzda sa bude zamestnancom vyplácať formou bezhotovostného styku zasielaním na účet v peňažnom ústave. Konkrétny peňažný ústav a číslo účtu oznámi zamestnanec najneskôr do 5 dní od podpisu pracovnej zmluvy. Zamestnanec je povinný nahlásiť každú zmenu účtu okamžite.

2/ Vo výnimočných prípadoch môže zamestnanec požiadať zamestnávateľa o vyplatenie mzdy v hotovosti cez pokladňu nemocnice.

3/ Zamestnávateľ nebude medzi výplatnými termínmi poskytovať preddavok na mzdu. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu na základe žiadosti zamestnanca.

Článok 8

Zrážky zo mzdy **(§131ZP)**

1/ Zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky zo mzdy ustanovené § 131 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.

2/ Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených; v odseku 1/, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

Článok 9

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely **(§134,135 ZP)**

1/ Priemerný zárobok zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období.

2/ Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1, Strana: 19/21
---	--------------------------------------	--

3/ Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný mesačný zárobok sa zisťuje tak, že sa priemerný hodinový zárobok vynásobí počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

4/ Priemerný hodinový zárobok sa zistí vydelením hrubej mzdy zúčtovanej v rozhodujúcom období počtom odpracovaných hodín v rozhodujúcom období.

5/ Hrubá mzda na účely výpočtu priemerného hodinového zárobku (napr. náhrady mzdy za dovolenku) je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Nezahŕňajú sa do nej peňažné plnenia, ktoré nie sú mzdou (náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokovateľných cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 ZP a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti 30 zamestnaním podľa ZP, osobitných predpisov, KZ alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy a odmeny za klinické štúdie).

6/ Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (§ 134 ods. 1 ZP)

zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

7/ Priemerný počet hodín je pri:

37,50 hod./týždeň	163,10 hod./mesiac,
35,00 hod./týždeň	152,30 hod./mesiac,
31,40 hod./týždeň	136,60 hod./mesiac.

Článok 10

j

Kolektívne vyjednávanie

1/ Zamestnávateľ uplatní dojednané ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Cast' V. Sociálna oblasť

Článok I

1/ Zamestnávateľ bude pri tvorbe a čerpaní Sociálneho fondu postupovať v zmysle zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Zásad čerpania Sociálneho fondu ŠN sv. Svorada Zobor n.o, ktorý tvorí **Prílohu č. 2**.

2/ Zamestnávateľ tvorí fond ako **úhrn**:

- povinného prídeltu vo výške 1,0 % zo základu uvedeného v § 4, ods. 1 (súhrn hrubých miezd vyplatených v bežnom roku),
- prídeltu vo výške sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7, ods. 3, písm. a/, **najviac však vo výške 0,5 %** zo základu ustanoveného v § 4, ods. 1. zákona č. 152/94 a jeho dodatkov.

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o, a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

3/ Zamestnávateľ po dohode s odborovými organizáciami použije sociálny fond; podľa rozpočtu, ktorý je Prílohou č. 1 tejto zmluvy.

Článok 2

1/ Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na stravovanie v súlade s § 152 ZP.

2/ Zamestnávateľ poskytne na jedno hlavné jedlo aj príspevok zúčtovaný do nákladov.

3/ Zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky, poskytne zamestnávateľ príspevok na dopravu do zamestnania podľa kritérií uvedených v Zásadách čerpania Sociálneho fondu.

4/ Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnanca zaradeného do 3. alebo 4. kategórie rizika.

5/ Zamestnávateľ bude zamestnancom, po vzniku nároku, vyplácať príspevok na rekreáciu v súlade s § 152 a Zákonníka práce, podľa postupu vybavovania žiadosti, ktorý je prílohou č. 5 tejto zmluvy a jeho účinnosť je od 01.01.2020.

Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia

Článok I

1/ Zamestnávateľ zhodnotí v spolupráci s odborovými organizáciami minimálne::

a) raz za rok rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti vrátane návrhov na opatrenia a podmienky práce v súlade so zákonnými ustanoveniami po uskutočnení previerok bezpečnosti ochrany zdravia pri práci,

b) raz za rok rozsah a podmienky poskytovania ochranných pracovných prostriedkov a pracovných odevov.

2/ Pri pridelení ochranných pracovných prostriedkov a odevov bude zamestnávateľ postupovať v zmysle zákona č. 395/2006 Z.z. a Smernice pre poskytovanie pracovných pomôcok a osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné odevy a obuv nad rozsah ustanovený v „Zozname pracovných zaradení“, iba v prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v priebehu roka.

Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 1

1/ Zmenu a doplnenie tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán.

2/ Kolektívne vyjednávanie sa začne vždy pri zmene právnych predpisov dotýkajúcich sa dohodnutých záväzkov.

3/ Ak zamestnávateľ nesplní, alebo poruší ustanovenia kolektívnej zmluvy predovšetkým v oblasti: odmeňovania, pracovného času, nadčasovej práce, dovolenky, pracovných, sociálnych, podmienok bezpečnosti práce, výpovede danej zamestnancovi alebo rozporov v súvislosti s činnosťou odborových funkcionárov budú odborové organizácie postupovať nasledovne:

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane, Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

- požiadajú zamestnávateľa o nápravu ak sa nedosiahne náprava,
- upozornia správnu radu na nedostatky, ak sa nedosiahne náprava,
- požiadajú MPSVaR SR o určenie sprostredkovateľa, ak sa nedosiahne náprava,
- upozornenia príslušný orgán práce na porušovanie predpisov.

4/ Sťažnosti zamestnancov bude zamestnávateľ riešiť v súlade so zákonom č. 152/98 Z.z. v znení neskorších predpisov.

5/ Podľa tejto kolektívnej zmluvy sa nároky zamestnancov z nej vyplývajúce uplatňujú tak, ako ostatné nároky z pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce.

6/ Pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy bude prerokovaný protokol o kontrole na spoločnom zasadnutí zamestnávateľa a odborových organizácií. Protokol o kontrole budú tvoriť:

- a) vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy (podklady spracováva zamestnávateľ),
- b) stanovisko výboru odborových organizácií.

// Kolektívne vyjednávanie sa začne v zmysle § 8 ods.1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 519/1991 Zb., zákona NR SR č. 54/1996 Z. z. a zákona č. 209/2001 Z. z. predložením písomného návrhu jednou zo zmluvných strán.

8/ Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať do 30 dní, ak sa obe strany nedohodnú inak.

9/ Zmluvné strany začnú rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy.

10/ Na obsahu tejto kolektívnej zmluvy sa dohodli odborové organizácie a zamestnávateľ.

11/Táto zmluva nadobúda účinnosť dňom 01.02.2022 a je platná do 30.04.2022, ak ani jedna zo zmluvných strán nepodá iný návrh.

12/ Súčasťou tejto zmluvy sú prílohy č. 1 až 5 uvedené v zozname príloh.

V Nitre 27.01.2022

Špecializovaná nemocnica
sv. Svorada Zobor, n. o.

949 88 Nitra
- 4 - / 2


MUDr. Plameň Kabaivanov
riaditeľ nemocnice

Lekárske odborné idruiMiffi ffffff
Kláštorská 134, 941 Si Nitfä///
IČO: 51 339 111


MUDr. Gabriela Chovanecová
predseda LOZ Zobor

©rg. B,ttt<lffi-4QSQi
%LJV^kY O^G^OVY ZVÁZ „
ZfMAVOTffCTVA'A SOCIÁľAVCH SIMpM
ZAKUDKft OCSýsiO^ OMMHitttA
immiomk KWXXHKA ^SVQMDA, mm M.
949 86 NITRA t - KiášWrskŘ 1


Vladimír Bihari
predseda ZOO SOZ ZaSS

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: O004-01, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1 , Strana : 1/2
--	-------------------------------	---

Príloha č. 1

Rozpočet Sociálneho fondu na rok 2022

Rozpočet Sociálneho fondu na rok 2022

1. Tvorba SF-plán

Počiatočný stav k 1.12.2022	12 766,96 €
Povinný prídelenie (1,0%)	50 479,20 €
Spolu:	63 246,16 €

2. Čerpanie SF - plán

Príspevok na stravovanie zamestnancov	18 618,60 €
1 lístok 0,50 € cca 26 598 ks stráv, lístkov	
Príspevok na stravovanie zamestnancov	
zo sociálneho fondu á 30 ks	18 840,00 €
Príspevok na dopravu	7 500,00 €
Príspevok na regeneráciu	12 500,00 €
Príspevok na podujatia organizované	
zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou:	
Sociálna výpomoc	2 000,00 €
Ostatné (voda...)	3 787,56 €
Spolu:	63 246,16 €

MUDr. Plamen Kabaivanov
riaditeľ nemocnice

MUDr. Gabriela Chowaniecová
predseda LOZ Zobor

Vladimír Bihari
predseda ZOO SOZ ZaSS

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004-02, Verzia:5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia:02/2023 Výtlačok: 1 , Strana : 1/4
--	-------------------------------	---

Príloha č.2

Zásady čerpania prostriedkov sociálneho fondu

Obsah:

Článok I. Okruh zamestnancov.....i.....	3
Článok II. Podmienky poskytnutia príspevkov a ich výška.....	3
Článok III. Záverečné ustanovenia.....,	4

Článok I. Okruh zamestnancov

Prostriedky sociálneho fondu môžu čerpať zamestnanci, u ktorých je pracovný pomer založený pracovnou zmluvou.

Článok II. Podmienky poskytnutia príspevkov a ich výška

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie vo výške **0,70 €** na hlavné jedlo a 0,56 € na raňajky a večeru. ;
- 2) Príspevok na dopravu do zamestnania poskytne zamestnávateľ podľa § 7, ods. 3 písm. b) zákona č.152/94 Z.z. iba zamestnancom, ktorým pracovný pomer vznikol do 01.mája (vrátane) a sú v pracovnom pomere k 31.10. príslušného kalendárneho roka.
Zamestnancom, ktorí boli za sledované obdobie v mimo evidenčnom stave viac ako 40 pracovných dní, práceneschopní viac ako 40 pracovných dní spolu za toto obdobie, alebo ak nastúpili do zamestnania v priebehu roka, avšak odpracovali minimálne 6 mesiacov, zamestnávateľ vyplätí príspevok v polovičnej výške a v prepočte na platný pracovný úväzok jednorazovo, vo výplate mzdy za mesiac **október**.
- 3) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily individuálnou formou (rekreačné účely, rehabilitácia, telovýchova, šport, kultúrne podujatia) poskytne zamestnávateľ iba zamestnancom, ktorým pracovný pomer vznikol do 01.júna (vrátane) a sú v pracovnom pomere k 30.11. príslušného kalendárneho roka.
Zamestnancom, ktorí boli za sledované obdobie v mimo evidenčnom stave viac ako 40 pracovných dní, práceneschopní viac ako 40 pracovných dní spolu za toto obdobie, alebo ak nastúpili do zamestnania v priebehu roka, avšak odpracovali minimálne 6 mesiacov, zamestnávateľ vyplätí príspevok na dopravu do zamestnania v polovičnej výške a v prepočte na platný pracovný úväzok jednorazovo, vo výplate mzdy za mesiac **november**.
- 4) Zamestnancom bude zo sociálneho fondu poskytnutých **za kalendárny rok 30 ks stravných lístkov**. Stravné lístky budú v prepočte na platný pracovný úväzok vydané v troch častiach (vždy na 4 mesiace) zamestnancom, ktorí budú aktuálne v pracovnom pomere v prvom mesiaci príslušného obdobia, t. j. v januári, v máji a v septembri. V prípade neplateného voľna, alebo dlhodobej PN bude počet lístkov prepočítaný na odpracované mesiace predošlého a aktuálneho 4 mesačného obdobia.
- 5) V mesiacoch **jún, júl a august** bude v prepočte na platný pracovný úväzok každému zamestnancovi, ktorý bude v pracovnom pomere na začiatku príslušného mesiaca poskytnutá **minerálna voda**. Na plný pracovný úväzok v každom mesiaci po 1 balení, t .j. **3 x po 6 fliaš**.
- 6) Na podujatia organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou (zabezpečené vstupenky), budú uhradené náklady prípadne aj pre rodinného príslušníka zamestnanca. V zmysle zákona o sociálnom fonde, za rodinného príslušníka sa považujú manžel manželka a nezaopatrené deti zamestnanca.
- 7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa nezavinené dostal do sociálnej a finančnej tiesne jednorazovú sociálnu výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch nasledovne:
 - ak poklesol príjem v rodine pod 1,5 - násobok životného minima, ktorý pretrváva preukázateľne minimálne 6 mesiacov sa môže poskytnúť sociálna výpomoc **do výšky životného minima**,

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004-02, Verzia:5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia:02/2023 Výtlačok: 1 , Strana : 4/4
---	--------------------------------------	---

- **pri úmrtí zamestnanca** sa môže poskytnúť sociálna výpomoc **do výšky životného minima,**
 - **pri úmrtí rodinného príslušníka** sa môže poskytnúť sociálna výpomoc do výšky 50 % zo sociálnej výpomoci poskytnutej pri úmrtí zamestnanca,
 - pri živelnej pohrome potvrdenej obecným, mestským úradom alebo poisťovňou môže byť poskytnutá sociálna výpomoc **do výšky životného minima,**
 - pri pracovnom úraze s trvalými následkami alebo inom poškodení zdravia pri práci, nezavinenom zamestnancom **do výšky životného minima.**
- 8) Príspevok zo sociálneho fondu môže byť zamestnancovi poskytnutý aj ak s ním bol rozviazaný pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods.1, písm. a)až b).

Článok III. Záverečné ustanovenia

- 1) Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu je možné len do výšky schváleného rozpočtu. V prípade nevyčerpania niektorej rozpočtovanej položky, je možné túto presunúť do inej oblasti.
- 2) Príspevky na dopravu a na regeneráciu pracovnej sily uvedené v Článku II, ods. 2) a 3) nebudú poskytnuté zamestnancovi, keď bol v posledných 12 (dvanástich) mesiacoch právoplatne odsúdený pre trestný čin spáchaný pri plnení pracovných povinností alebo v priamej súvislosti s nimi.

MUDr. Plameň Kabaivanov
riaditeľ nemocnice

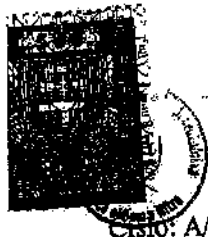
MUDr. Gabriela Čimwšnicová
predseda LOZ Zobor

¹²
/ladimír Bihari
predseda ZOO SOZ ZaSS

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004-03, Verzia: 5 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1 , Strana: 1/17
--	-------------------------------	---

Príloha č.3

Zoznam rizikových prác



REGIONÁLNY ÚRAD VEREJNÉHO ZDRAVOTNÍCTVA

so sídlom v Nitee ako P r e s W o r a ^ ^ . J

právo platnosť dňa: 19.12.2008

podpis: *F. M. M.*



Číslo: A/2008/03947

ROZHODNUTIE

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nitee ako P r e s W o r a ^ ^ . J
r S c T n í ^ T e r z á k o n a £ 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

v znení neskorších predpisov takto

Podľa § 13 ods. 4 písm. m) zák.č.355/2007 Z.z. sáhlasi s nehom Špecializovanej
Podľa § 13 ods. 4 písm. m) zák.č.355/2007 Z.z. sáhlasi s nehom Špecializovanej
nemocnice sv. Svorada Zobor, n.o., Kláštorská 134 Nitra, ICO 5/ yzi w
uvedených pracovných činností do kategórie rizikových prac.

Pracovisko	Pracovná činnosť (profesia)	Rizikový faktor	Zaradenie do kategórie
I. a II. oddelenie pneumológie a fúzeológie	Lekár Sestra Asistent – sanitár Pomocný pracovník v zdravotníctve	Mykobaktérium tbc	3.
Ambulancia PaF Poliklinické odd. PaF s určeným rajónom spádu	Lekár Sestra	Mykobaktérium tbc	3.

Poučenie: Podľa §§ 53 a 54 zák. č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov možno proti tomuto rozhodnutiu podať do 15 dní od jeho doručenia odvolanie na Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre, Štefánikova 58, 949 63 Nitra. Toto rozhodnutie možno preskúmať súdom po vyčerpaní riadnych opravných prostriedkov.



MUDr. Katarína Tináková
regionálny hygienik

Rozhodnutie dostanú:

1. Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n.o., Kláštorská 134, Nitra
2. a/a pre spis RÚVZ Nitra

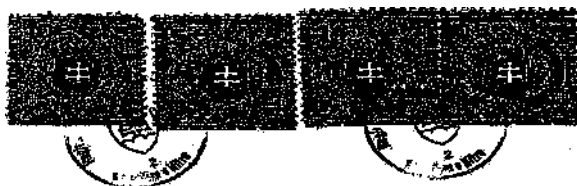
Poučenie: Podľa §§ 53 a 54 zák. č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov možno proti tomuto rozhodnutiu podať do 15 dní od jeho doručenia odvolanie na Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre, Štefánikova 58, 949 63 Nitra. Toto rozhodnutie možno preskúmať súdom po vyčerpaní riadnych opravných prostriedkov.



V r. 2022
MtJPr, Katarína Tináková
regionálny hygienik

Rozhodnutie dostanú:

- 1/
- 2/ a/a pre spis RÚVZ Nitra



kategórie 3 z dôvodu rizikového faktora mycobaktérium tuberculosis, ako aj zaradenie profesie lekár ambulancie Fyziatricko - rehabilitačného oddelenia zaradeného vyššie uvedeným rozhodnutím č.: A/2008/03947 do kategórie 3 z titulu rizikového faktora laserové žiarenie zostáva naďalej v platnosti.

Odôvodnenie:

Účastník konania písomným podaním doručeným na Regionálny úrad verejného zdravotníctva Nitra dňa 2.7.2013, podľa § 31 ods. 7 zákona č. 355/2007 Z. z. predložil návrh na prehodnotenie súčasného zaradenia pracovníkov vykonávajúcich činnosti vedúce k ožiareniu so zdrojmi ionizujúceho žiarenia pri lekárskom ožiarení na Rádiologickom oddelení do príslušnej kategórie zdravotného rizika. Súčasťou návrhu je dokument „Posudok o riziku pre prácu so zdrojmi ionizujúceho žiarenia“ vypracovaný pracovnou zdravotnou službou ProCare, a. s. Bratislava, ktorý hodnotí na uvedenom pracovisku mieru zdravotného rizika pri práci so zdrojmi ionizujúceho žiarenia.

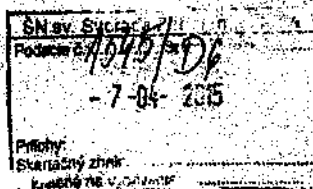
Na základe posúdenia objektívnych podkladov o v súčasnosti vykonávanom spôsobe práce so zdrojmi ionizujúceho žiarenia, o veľkosti radiačnej záťaže pracovníkov orgánom verejného zdravotníctva, zhodnotenia v súčasnosti existujúcich technických a organizačných opatrení na ochranu zdravia pracovníkov, doterajších poznatkov z výsledkov previerok podmienok práce súvisiacej s činnosťou vedúcou k ožiareniu, ako aj zhodnotenia zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci, podľa § 31 ods. 3 zákona č.355/2007 Z. z. a vyhl. MZ SR č.448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií s ohľadom na súčasné podmienky výkonu práce sa s návrhom účastníka konania súhlasí. Je preukázané, že za súčasných podmienok používania zdrojov ionizujúceho žiarenia pracovníkov profesie lekár vyššie uvedeného oddelenia a pri dodržiavaní všetkých bezpečnostných zásad nie je predpoklad prekročenia stanovených limitov ožiarovania pre pracovníkov. Z tohto dôvodu sa pracovné činnosti spojené s expozíciou ionizujúcemu žiareniu u profesií lekár rádiologického oddelenia budú evidovať v druhej kategórii.

Uvedené skutočnosti opodstatňovali nové konanie a rozhodovanie Regionálneho úradu verejného zdravotníctva Nitra v predmetnej veci. Po nadobudnutí právoplatnosti tohto rozhodnutia doterajšie rozhodnutie o zaradení jednotlivých profesií pracovníkov do príslušnej kategórie zdravotného rizika vydané Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre pod č.: A/2008/03947 zo dňa 11.12.2008, zmeneného tomu istému účastníkovi konania rozhodnutiami vydanými pod č. PPL/A/2009/01768 dňa 27.5.2009, ktoré sa týkalo zaradenia pracovníkov profesií lekár a zdravotná sestra Oddelenia klinickej onkológie, včítane ambulancií klinickej onkológie do kategórie 3 z dôvodu rizikového faktora chemické karcinogény a pod č. A/PPL/2011/02391 zo dňa 30.8.2011 pracovníkov profesií lekár, sestra, zdravotný asistent a sanitár I a II. oddelenia PaF, profesie lekár a zdravotná sestra ambulancie PaF poliklinického oddelenia s určeným rajónom spádu a Endoskopického oddelenia, všetkých zaradených do kategórie 3, ako aj zaradenie profesie lekár ambulancie Fyziatricko - rehabilitačného oddelenia do kategórie 3 z titulu rizikového faktora laserové žiarenie zostáva naďalej v platnosti. Zamestnávateľ je povinný uchovávať posudky o zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu podľa § 30 ods. 1 písm. d) zákona č. 355/2007 Z. z. 20 rokov od skončenia práce v riziku.

Regionálny úrad verejného zdravotníctva
so sídlom v Nitre, Štefánikova ul. č. 58, PSČ 949 63 Nitra

Číslo: A/PPL/2015/00908

Nitra dňa 28.3.2015



Toto rozhodnutie nadobudlo
právnosť dňa 29.3.2015



ROZHODNUTIE

podpis: [signature]

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre ako orgán príslušný podľa §3 ods. 1 písm. c) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zák. č. 355/2007 Z. z.), v súlade s vyhl. MZ SR 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií vo veci posúdenia návrhu účastníka konania Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., Kláštorská 134, Nitra, IČO 37971832 na schválenie prevádzkového poriadku pre činnosti v expozícii biologickým faktorom a zaradenie prác do kategórií na tej istej adrese, podľa § 6 ods. 3 písm. g) zák. č. 355/2007 Z. z. a § 46 zák. č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov takto

rozhodol:

podľa § 13 ods. 4 písm. b) zák. č. 355/2007 Z. z. sa schvaľuje prevádzkový poriadok pre výkon pracovných činností súvisiacich s expozíciou biologickým faktorom, ktorý bol vypracovaný v r. 2014.

Podľa § 13 ods. 4 písm. l) zák. č. 355/2007 Z. z. sa súhlasí s návrhom účastníka konania Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., na zaradenie pracovných činností na I. a II. oddelení PaF do kategórií rizikových prác.

Do 3. kategórie rizikových prác sa podľa § 31 ods. 4 a § 31 ods. 6 zák. č. 355/2007 Z. z. zaraďujú tieto práce:

Pracovisko	Pracovná činnosť (profesia)	Rizikový faktor	Kategória
I.a II. oddelenie PaF	upratovačka	Mycobacterium tuberculosis	3.

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v

Nitre, Štefánikova ul. č. 58, PSČ 949 63 Nitra

Naše číslo: PPL/A/2021/01303

Nitra dňa 06.05.2021

ROZHODNUTIE

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre ako orgán príslušný podľa §3 ods. 1 písm. c) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zák. č. 355/2007 Z. z.), v súlade s vyhl. MZ SR 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií vo veci posúdenia návrhu účastníka konania Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., Kláštorská 134, Nitra, IČO 37971832 na zaradenie pracovných činností do kategórie rizikových prác na pracovisku Oddelenie pneumológie a ftizeológie II (COVID reprofilizované), podľa § 6 ods. 3 písm. g) zák. č. 355/2007 Z.

z. § 31 ods. 6 zák. č. 355/2007 Z.z. a § 46 zák. č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov takto

rozhodol:

podľa § 13 ods. 4 písm. k) zák. č. 355/2007 Z. z. sa súhlasí s návrhom účastníka konania Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., Kláštorská 134, Nitra, IČO 37971832 na zaradenie pracovných činností do kategórie rizikových prác na pracovisku Oddelenie pneumológie a ftizeológie II (COVID reprofilizované) na tej istej adrese.

Do kategórie rizikových prác sa podľa § 31 ods.4, a ods. 6 zák. č. 355/2007 Z.z. z a r a d ť u j ú tieto práce :

Pracovisko	Pracovná činnosť (profesia)	Rizikový faktor	Zaradenie do kategórie
Oddelenie pneumológie a ftizeológie II(COVID reprofilizované)	lekár	biologický faktor (koronavírus SARSCoV-2)	3.
	sestra		
	zdravotnícky asistent		
	sanitár		
	podporný pracovník v zdravotníctve		
	upratovačka		

O d ô v o d n e n i e

Regionálnemu úradu verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre bola dňa 21.04.2021 doručená žiadosť účastníka konania Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., Kláštorská 134, Nitra, IČO 37971832 na zaradenie pracovných činností do kategórie rizikových prác na pracovisku Oddelenie pneumológie a ftizeológie II (COVID reprofilizované) z dôvodu expozície zamestnancov biologickému faktoru - koronavírus SARS-CoV-2, ktorý spôsobuje ťažký akútny respiračný syndróm.

Súčasťou žiadosti je prevádzkový poriadok pre práce v expozícii zamestnancov biologickým faktorom - SARS-CoV-2 (koronavírus 2 spôsobujúci ťažký akútny respiračný syndróm), ktorý obsahuje údaje o umiestnení pracoviska, charakteristiku pracovných činností, bezpečné pracovné postupy, bezpečnostné a ochranné opatrenia na vylúčenie alebo zníženie rizika, spôsob informovania o účinkoch rizikových faktorov na zdravie a frekvenciu školení zamestnancov. Súčasťou prevádzkového poriadku je posudok o riziku, ktorý obsahuje identifikáciu nebezpečenstva, údaje o vzťahu dávky k účinkom na človeka, expozíciu zamestnancov, výsledky posúdenia vzťahu dávky a účinku rizikových faktorov. Vzhľadom ku kvalitatívnej a kvantitatívnej charakteristike rizika, miery expozície zamestnancov a úrovne preventívnych ochranných opatrení sa pracovné činnosti spojené s expozíciou zamestnancov biologickým faktorom - SARS-CoV-2 (koronavírus 2 spôsobujúci ťažký akútny respiračný syndróm) zaraďujú do 3. kategórie prác.

Prevádzkový poriadok je vypracovaný v súlade s požiadavkami predpisov na ochranu zdravia (NV SR č. 83/2013 Z.z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov).

Návrh účastníka konania obsahuje všetky povinné náležitosti ustanovené vyhl. MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ je povinný viesť záznamy s údajmi o zamestnancoch podľa § 30 odst. 1 písm. j) a m) zák. č. 355/2007 Z.z., ako aj uchovávať posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce podľa § 30 odst. 1 písm. h) zák. č. 355/2007 Z.z. 20 rokov od skončenia práce v riziku.

Hodnotenie zdravotných rizík z vystavenia zamestnancov biologickým faktorom - SARS-CoV-2 (Koronavírus 2 spôsobujúci ťažký akútny respiračný syndróm) zaradených do 3. kategórie ako aj zdravotný dohľad - výkon preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci u zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce zabezpečuje zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby, v súlade so zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Vyššie uvedené zistenia boli zapísané v zázname zo štátneho zdravotného dozoru zo dňa 04.05.2021.

P o u č e n i e : Podľa § 53 a § 54 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov možno proti tomuto rozhodnutiu podať v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia odvolanie na Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nitre, Štefánikova 58, 949 63 Nitra.

Toto rozhodnutie možno preskúmať správnym súdom podľa zákona č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších zákonov, po vyčerpaní riadnych opravných prostriedkov.

MUDr. Mgr. Katarína Tináková, MPH, MHA

regionálna hygienická

Rozhodnutie dostane:

1. Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o.,

Kláštorská 134, Nitra, IČO 37971832

2. a/a pre spis na RÚVZ Nitra

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: O004-04, Verzia: 4 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1 , Strana : 1/7
---	--------------------------------------	---

Príloha č.4

Zásady vzdelávania zamestnancov

ŠN sv, Svorada Zobor n.o.

Obsah:

1/Stanovenie podmienok.....	3
A.LEKÁR.....	3
1/ Zvyšovanie kvalifikácie - špecializácie a certifikované pracovné činnosti.....	3
2/Prehlbovanie (udržovanie) kvalifikácie.....	3
2.1 Sústavné vzdelávanie zdravotníckych zamestnancov.....	3
2.2 Prehlbovanie (udržovanie) kvalifikácie - konferencie, odborné vedecké podujatia, kongresy.....	4
a) t u z e m s k o.....	4
b) z a h r a n i č i e.....	4
B.FARMACEUT.....	4
C.INÝ ZDRAVOTNÍCKY PRACOVNÍK.....	4
D.SESTRA, LABORANT, ASISTENT II.....	5
1/ Prehlbovanie (udržiavanie) kvalifikácie - kurzy SZU Bratislava.....	5
1.1 Sústavné vzdelávanie zdravotníckych zamestnancov.....	5
1.2 Prehlbovanie (udržiavanie) kvalifikácie -kongresy, semináre, konferencie.....	5
a) t u z e m s k o.....	5
b)z a h r a n i č i e.....	5
2/Zvyšovanie kvalifikácie.....	6
2.1 Zvyšovanie kvalifikácie - špecializačné štúdium.....	6
2.2 Zvyšovanie kvalifikácie - vysokoškolské štúdium I. a II. stupňa - Ošetrovatel'stvo.....	6
E. SANITÁR.....	6
1/ Zvyšovanie kvalifikácie -1 ročné štúdium na SZŠ.....	6
F. PRAKTICKÁ SESTRA.....	6
1/ Zvyšovanie kvalifikácie - 2 ročné štúdium na SZŠ.....	6
G. ZDRAVOTNÍCKI ZAMESTNANCI.....	6
1/Zvyšovanie kvalifikácie (PhD.).....	6
H. HOSPODÁRSKO - TECHNICKÍ ZAMESTNANCI.....	7
1/ Školenia a kurzy - prehlbovanie (udržiavanie) kvalifikácie.....	7
I. ZDRAVOTNÍCKI A NEZDRAVOTNÍCKI ZAMESTNANCI.....	7
1.1 Zvyšovanie kvalifikácie - ďalšie formy vzdelávania.....	7
1.2 Zvyšovanie manažérskej kvalifikácie (MPH).....	7
2/Záverečné ustanovenie.....	7

1/ Stanovenie podmienok

V zmysle § 140 a § 153 § 154 a §155 Zákonníka práce, zákona č. 578/2004 o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov, Nariadenia vlády SR č. 742/2004 Z. z o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania v znení neskorších predpisov a Nariadenia vlády SR č. 743/2004 Z.z. o spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov v znení neskorších predpisov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, zamestnávateľ v oblasti vzdelávania zamestnancov v súlade so stratégiou ďalšieho rozvoja stanovuje nasledovné podmienky:

A.LEKÁR

1/ Zvyšovanie kvalifikácie - špecializácie a certifikované pracovné činnosti

1.1 Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne pri

- špecializačnom štúdiu s minimálnou dĺžkou trvania 5 rokov,
 - špecializačnom štúdiu s minimálnou dĺžkou trvania 4 roky,
 - špecializačnom štúdiu s minimálnou dĺžkou trvania 3 roky,
 - certifikačnej príprave s minimálnou dĺžkou trvania 2 roky
- pracovné voľno s náhradou mzdy (kurzy, školiace pracoviská),
 - pri dĺžke štúdia 4 a 5 rokov - 20 dní pracovného voľna s náhradou mzdy sumárne na celú dobu štúdia na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce a na prípravu a vykonanie skúšok,
 - pri dĺžke štúdia 2 a 3 roky - 15 dní pracovného voľna s náhradou mzdy sumárne na celú dobu štúdia na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce a na prípravu a vykonanie skúšok,
 - cestovné náhrady,
 - úhradu študijných poplatkov.

1.2 Zamestnávateľ bude uzatvárať individuálnu dohodu o zvyšovaní kvalifikácie s podmienkou, zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po ukončení štúdia **po dobu totožnú** s dĺžkou špecializačnej/certifikačnej prípravy.

1.3 Ak nastúpi k zamestnávateľovi zamestnanec v priebehu svojho vzdelávania, túto skutočnosť zamestnávateľ zohľadní v stabilizačnej dohode. Podmienku zotrvať v pracovnom pomere určitú dobu po skončení vzdelávania, zamestnávateľ primerane zníži (v závislosti od dĺžky trvania prípravy u zamestnávateľa).

1.4 Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas

- výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 Z.p.,
- nepřítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

2/ Prehľbovanie (udržovanie) kvalifikácie

2.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v súlade s § 140 ZP ods. (4), ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

V súlade s predmetom činnosti, s organizačnou štruktúrou a stratégiou ďalšieho rozvoja zamestnávateľ určeným zamestnancom môže poskytnúť:

- úhradu študijných poplatkov,
- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady.

2. 2 Prehlbovanie (udržovanie) kvalifikácie - konferencie, odborné vedecké podujatia, kongresy

a) t u z e m s k o

aktívna účasť: zamestnávateľ poskytne iba jednému zamestnancovi, ktorý prednášku vypracoval a predniesol

- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady,
- úhradu účastníckeho poplatku,

pasívna účasť: v súlade s predmetom činnosti, s organizačnou štruktúrou a stratégiou ďalšieho rozvoja zamestnávateľ určeným zamestnancom môže poskytnúť:

- úhradu študijných poplatkov,
- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady.

b) z a h r a n i č i e

aktívna účasť: zamestnávateľ poskytne iba jednému zamestnancovi, ktorý prednášku vypracoval a predniesol

- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady,
- úhradu účastníckeho poplatku.

pasívna účasť: v súlade s predmetom činnosti, s organizačnou štruktúrou a stratégiou ďalšieho rozvoja zamestnávateľ určeným zamestnancom môže poskytnúť:

- úhradu študijných poplatkov,
- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady.

2.3. Za každú aktívnu účasť, resp. publikáciu ako prvý autor, môže byť navrhnutý priamym nadriadeným zamestnancovi 1 deň plateného pracovného voľna navyše

2.4 Zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorí dohodu podľa §155 ods. 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 EUR (§155 ods. 5 ZP).

B.FARMACEUT

platí ako pri kategórii **Lekár**

C. INÝ ZDRAVOTNÍCKY PRACOVNÍK

platí ako pri kategórii **Lekár**

D. SESTRA, LABORANT, FYZIOTERAPEUT, RÁDIOLOGICKÝ TECHNIK, PRAKTICKÁ SESTRA

1/ Prehlbovanie (udržanie) kvalifikácie - kurzy SZU Bratislava

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004-04, Verzia: 4 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1 , Strana : 5/7
--	-------------------------------	---

1.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v súlade s § 140 ZP ods. (4), ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

V súlade s predmetom činnosti, s organizačnou štruktúrou a stratégiou ďalšieho rozvoja zamestnávateľ určeným zamestnancom môže poskytnúť:

- úhradu študijných poplatkov,
- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady.

1. 2 Prehlbovanie (udržiavanie) kvalifikácie - kongresy, semináre, konferencie

a) t u z e m s k o

aktívna účasť: zamestnávateľ poskytne iba jednému zamestnancovi, ktorý prednášku vypracoval a predniesol

- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady,
- úhradu účastníckeho poplatku,

pasívna účasť: v súlade s predmetom činnosti, s organizačnou štruktúrou a stratégiou ďalšieho rozvoja zamestnávateľ určeným zamestnancom môže poskytnúť:

- úhradu študijných poplatkov,
- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady.

b) z a h r a n i č i e

aktívna účasť: zamestnávateľ poskytne iba jednému zamestnancovi, ktorý prednášku vypracoval a predniesol

- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady,
- úhradu účastníckeho poplatku.

pasívna účasť: v súlade s predmetom činnosti, s organizačnou štruktúrou a stratégiou ďalšieho rozvoja zamestnávateľ určeným zamestnancom môže poskytnúť:

- úhradu študijných poplatkov,
- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- cestovné náhrady.

1.3. Za každú aktívnu účasť, resp. publikáciu ako prvý autor, môže byť navrhnutý priamym nadriadeným zamestnancovi 1 deň plateného pracovného voľna navyše

1.4 Zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorí dohodu podľa §155 ods. 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 EUR.

2/ Zvyšovanie kvalifikácie

2. 1 Zvyšovanie kvalifikácie - špecializačné štúdium

V súlade so stratégiou ďalšieho rozvoja, zamestnávateľ poskytne určeným zamestnancom (výkon špecializovaných činností)

- študijné poplatky,
- pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na účasť,
- cestovné náhrady.
- 10 dní s náhradou mzdy spolu na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce a na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2022	ID: 0004-04, Verzia: 4 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2023 Výtlačok: 1 , Strana : 6/7
--	-------------------------------	---

Zamestnávateľ bude uzatvárať individuálnu dohodu o zvyšovaní kvalifikácie s podmienkou, zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po skončení štúdia po dobu 3 rokov.

2. 2 Zvyšovanie kvalifikácie - vysokoškolské štúdium I. a II. stupňa — odbor ošetrovateľstvo na príslušnej VŠ (Bc. a Mgr.)

Zamestnávateľ bude dávať súhlas na štúdium vedúcim sestrám, vedúcim laborantom, asistentom a zamestnancom na funkčných miestach vyžadujúcich si vysokoškolské vzdelanie I. resp. II. stupňa v zmysle Organizačného poriadku.

Zamestnávateľ študujúcim poskytne:

- pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na vyučovaní,
- 2 dni s náhradou mzdy na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelania,
- 10 dní s náhradou mzdy na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce.

Zamestnávateľ bude uzatvárať individuálnu dohodu o zvyšovaní kvalifikácie s podmienkou, zotrvať po ukončení vysokoškolského štúdia I. stupňa v pracovnom pomere po dobu 4 rokov a po ukončení vysokoškolského štúdia II. stupňa po dobu 6 rokov. Doba 6 rokov zotrvania u zamestnávateľa začína plynúť po skončení II. stupňa vysokoškolského štúdia, po absolvovaní štátnej záverečnej skúšky.

E. SANITÁR

1/Zvyšovanie kvalifikácie -1 ročné štúdium na strednej zdravotnej škole

V súlade so stratégiou ďalšieho rozvoja, zamestnávateľ určeným zamestnancom poskytne

- uhradí študijné poplatky,
- pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na vyučovaní,
- 5 dní pracovné voľno s náhradou mzdy na prípravu a vykonanie záverečných skúšok,
- cestovné náhrady v prípade štúdia na SZŠ mimo mesta Nitra.

Zamestnávateľ bude uzatvárať individuálnu dohodu o zvyšovaní kvalifikácie s podmienkou, zotrvať v pracovnom pomere po ukončení štúdia po dobu 1 roka.

F. PRAKTICKÁ SESTRA

1/ Zvyšovanie kvalifikácie - 2 ročné štúdium na strednej zdravotnej škole

V súlade so stratégiou ďalšieho rozvoja, zamestnávateľ určeným zamestnancom poskytne

- uhradí študijné poplatky,
- pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na vyučovaní,
- 5 dní pracovné voľno s náhradou mzdy na prípravu a vykonanie záverečných skúšok,
- cestovné náhrady v prípade štúdia na SZŠ mimo mesta Nitra.

Zamestnávateľ bude uzatvárať individuálnu dohodu o zvyšovaní kvalifikácie s podmienkou, zotrvať v pracovnom pomere po ukončení štúdia po dobu 2 rokov.

G. ZDRAVOTNÍCKI ZAMESTNANCI

1/Zvyšovanie kvalifikácie - Externé postgraduálne štúdium, získanie vedeckej hodnosti (PhD.)

Zamestnávateľ určenému zamestnancovi poskytne

- 5 dní pracovné voľno s náhradou mzdy ročne,
- 10 dní pracovné voľno s náhradou platu na vykonanie dizertačnej skúšky.

H.TECHNICKO - HOSPODÁRSKI PRACOVNÍCI

1/ Školenia a kurzy - prehľbovanie (udržovanie) kvalifikácie

V súlade so stratégiou ďalšieho rozvoja, zamestnávateľ vyššie určených zamestnancov na kurzy a školenia organizované školiacimi agentúrami, na školenia organizované SZÚ prípadne MZ, ako aj na povinné školenia a kurzy z dôvodu obnovovania odbornej spôsobilosti na výkon niektorých prác.

Zamestnávateľ určeným zamestnancom poskytne

- pracovné voľno zaplatené ako výkon práce,
- úhradu účastníckeho poplatku,
- cestovné náhrady.

L ZDRAVOTNÍCKI A NEZDRAVOTNICKI ZAMESTNANCI

1/Zvyšovanie kvalifikácie

1.1 Zvyšovanie kvalifikácie - ďalšie formy vzdelávania (Sociálne lekárstvo)

V súlade so stratégiou ďalšieho rozvoja, zamestnávateľ určeným zamestnancom poskytne

- pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na školiacich akciách SZU,
- 10 dní pracovné voľno s náhradou mzdy na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce,
- cestovné náhrady,
- úhradu účastníckych poplatkov.

Zamestnávateľ bude uzatvárať individuálnu dohodu o zvyšovaní kvalifikácie s podmienkou, zotrvať v pracovnom pomere po ukončení štúdia po dobu 5 rokov.

1. 2 Zvyšovanie manažérskej kvalifikácie - Postgraduálne štúdium (MPH)

V súlade so stratégiou ďalšieho rozvoja, zamestnávateľ určeným zamestnancom poskytne

- pracovné voľno s náhradou mzdy za 2/3 dní preukázanej účasti,
- 10 dní pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonanie skúšky /záverečnej práce.

2/ Záverečné ustanovenie

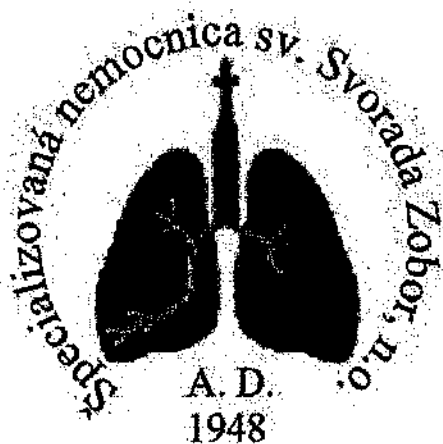
V prípade, že počas štúdia prejde zamestnanec do mimoevidenčného stavu (napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka, neplatené voľno a pod.), zamestnávateľ nebude poskytovať úľavy.

MUDr. Plameň Kabaivanov
riaditeľ nemocnice

MUDr. Gabriela Chowaniecová
predseda LOZ Zobor

Vladimír Bihari
predseda ZOO SOZ ZaSS

Príloha č.5 ku Kolektívnej zmluve na rok 2022



Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n. o. Nitra	POSTUP vybavovania žiadosti príspevku na rekreáciu podľa §152a Zákonníka práce	ID: P 054, Verzia: 2 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2024 Výtlačok: 1, Strana: 2/7
---	--	---

SCHVAĽOVACÍ LIST

Vypracoval:

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
Martišková Katarína	Vedúci referent kontroly a interných auditov		

Kontroloval:

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
Martišková Katarína	Manažér kvality		

Schval'tuje:

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
Kabaivanov Plameň MUDr.	Riaditeľ nemocnice	í	

OBOZNAMOVACÍ LIST

[illegible]

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv.Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nieje dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n. o. Nitra	POSTUP vybavovania žiadosti príspevku na rekreáciu podľa §152a Zákonníka práce	ID: P 054, Verzia: 2 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2024 Výtlačok: 1, Strana: 3/7
---	---	---

Obsah:

I.Úvod.....	4
II. Postup.....	4
Čl. 1 Podmienky na poskytnutie príspevku.....	4
Čl. 2 Vybavovanie žiadostí.....	5
Prílohy: ;	
Príloha 1 - Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu podľa §152a Zákonníka práce.....	6
Príloha 2-Vyjadrenie zamestnávateľa k žiadosti.....	7

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n. o. Nitra	POSTUP vybavovania žiadosti príspevku na rekreáciu podľa §152a Zákonníka práce	ID: P054 , Verzia: 2 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia:02/2024 Výtlačok: 1, Strana : 4/7
---	---	---

I.UVOD

Postup vybavovania žiadosti príspevku na rekreáciu podľa § 152a Zákonníka práce na účely oslobodenia sumy podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov v Špecializovanej nemocnici sv. Svorada Zobor, n.o. (ďalej len ŠN).

II. POSTUP

CM

Podmienky na poskytnutie príspevku

- > Zamestnanec je zamestnaný v pracovnom pomere (pri dohode nárok nie je).
- > Pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite 24 mesiacov, kto má kratší pracovný úväzok sa suma príspevku alikvotne kráti,
- > Zamestnanec preukáže oprávnené výdavky najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie.
- > Zamestnanec musí o príspevok požiadať v priebehu jedného kalendárneho roka len u jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti príspevok na rekreáciu vo výške 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur ročne. Dôležité je uvedomiť si, že výdavky zamestnanca na rekreáciu, či dovolenku možno uplatniť len ak ide o rekreáciu spojenú s najmenej dvoma prenocovaniami (môže ísť aj o iné služby cestovného ruchu - stravovacie služby, kúpeľné služby, wellness, organizované výlety a pod.).

Zamestnanec si môže počas kalendárneho roka uplatniť nárok na príspevok na rekreáciu viackrát. Nemusí ísť o jeden rekreačný či dovolenkový pobyt.

Podmienkou je, že tieto služby museli byť poskytnuté na území Slovenskej republiky. (Nie je možné uznať napríklad dovolenkový pobyt zaplatený v slovenskej cestovnej kancelárii, ale realizovaný v zahraničí).

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na ďalšie osoby, ktoré sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii a to na:

- > manžela - manželku,
- > vlastné dieťa,
- > dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, (doložiť kópiu rodného listu)
- > inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, (doložiť čestné prehlásenie).

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n. o. Nitra	POSTUP vybavovania žiadosti príspevku na rekreáciu podľa §152a Zákonníka práce	ID: P054 , Verzia: 2 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia:02/2024 Výtlačok: 1, Strana : 5/7
--	---	---

CL2 Vybavovanie žiadostí

Zamestnanec preukáže oprávnené výdavky predložením účtovných dokladov, (ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca), kópiou výkazu mzdových nárokov, ako i vyplnenú žiadosť o poskytnutie rekreácie (príloha č.1) , najneskôr do 30 dní od skončenia rekreácie na sekretariát riaditeľa, kde bude zaevidovaná a následne postúpená personálnemu referentovi, ktorý po prekontrolovaní doplní vyjadrenie zamestnávateľa (príloha č. 2), ktoré tvorí prílohu tohto postupu.

Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu podľa § 152a Zákonníka práce na účely oslobodenia sumy podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov bude zverejnená na intranete.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok po predložení všetkých účtovných dokladov najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po ukončení príslušného štvrťroku.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n. o. Nitra	POSTUP vybavovania žiadosti príspevku na rekreáciu podľa §152a Zákonníka práce	ID: P054 , Verzia: 2 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia:02/2024 Výtlačok: 1, Strana : 6/7
Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., Nitra	Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu	ID: F 090, Verzia: 2 Účinnosť od: 1.2.2022 Plánovaná revízia: 2/2024 Výtlačok:1, Strana: 1/2

Príloha č. 1

Žiadosť

o poskytnutie príspevku na rekreáciu podľa § 152a Zákonníka práce na účely oslobodenia sumy podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov

1. **Žiadateľ** (meno a priezvisko).....
Osobné číslo **Kontakt** (e-mail/telefón).....
Pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite viac ako 24 mesiacov: ÁNO
2. **Dátum rekreácie na území SR od** **do** **Počet prenocovaní:**
3. **Oprávnené výdavky podľa priloženého účtovného dokladu za:**
 - o **služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním:** (najmenej dve prenocovania na území SR-ak súčasťou pobytu neboli stravovacie alebo iné služby)
 - o **ubytovanie, ktorého súčasťou sú stravovacie služby:** (na najmenej **dve** prenocovania na území **SR**)
 - o **pobytový balík** (ak obsahuje najmenej dve prenocovania a stravovacie alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR)
 - o **organizované viacdenné aktivity azotavovacie podujatia pre dieťa zamestnanca** (na území SR počas školských prázdnin pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu, alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom, za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení)
4. **Oprávnené výdavky na rekreáciu uplatňujem na:**
 - o **zamestnanca:** (meno, priezvisko, osobné číslo).....
 - o **manželku/manžela žijúci so mnou v domácnosti:** (meno a priezvisko).....
 - o **vlastné dieťa/deti** (meno a priezvisko).....
 - o **inú osobu/osoby**, ktorá žije so mnou v spoločnej domácnosti (meno a priezvisko).....
 - o
5. **Oprávnené výdavky na organizované viacdenné aktivity azotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR uplatňujem na dieťa/deti zamestnanca** (meno a priezvisko), ročník základnej školy, alebo gymnázia s osemročným vzdelávaním, mesto, alebo obec kde sa škola nachádza).....
o
6. **Oprávnené výdavky zaplatené za rekreáciu podľa priloženého originálu dokladu:**.....€
Počet príloh:
7. **Oprávnené výdavky zaplatené na organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin podľa priloženého originálu dokladu:**.....€
Počet príloh:

Vyhlasujem, že všetky mnou uvedené údaje sú pravdivé a správne, som si vedomý možných právnych následkov.

Dátum:

Podpis žiadateľa:

Tento dokument je duševným vlastníctvom špecializovanej nemocnice sv.Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n. o. Nitra	POSTUP vybavovania žiadosti príspevku na rekreáciu podľa §152a Zákonníka práce	ID: P054, Verzia: 2 Účinnosť od: 01.02.2022 Plánovaná revízia: 02/2024 Výtlačok: 1, Strana: 7/7
Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o., Nitra	Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu	ID: F 090, Verzia: 2 Účinnosť od: 1.2.2022 Plánovaná revízia: 2/2024 Výtlačok: 1, Strana: 1/2

Príloha č. 2

Vyjadrenie zamestnávateľa

Dátum predloženia žiadosti: číslo žiadosti

Dátum vzniku pracovného pomeru:

Dĺžka pracovného pomeru: úväzok

- ☐ Žiadateľ ku dňu začatia rekreácie podmienku nepretržitého trvania pracovného pomeru najmenej 24 mesiacov podľa § 152a Zákonníka práce:
- ☐ spĺňa
- ☐ nespĺňa

Žiadateľ v tomto roku o príspevok na rekreáciu

- ☐ zatiaľ nežiadal
- ☐ už požiadal (žiadosť číslo

Žiadateľ predložil doklady preukazujúce oprávnenosť výdavkov v celkovej výške €
Zamestnávateľ poskytne žiadateľovi príspevok na rekreáciu vo výške €,
ktorý sa poskytne zamestnancovi najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po ukončení
príslušného štvrtroku

Meno a priezvisko personálneho referenta:

Dátum:

Podpis:

Meno a priezvisko mzdového referenta:

Dátum:

Podpis:

Schválil:

Meno a priezvisko ekonomicko-prevádzkového námestníka:

Dátum:

Podpis:

Tento dokument je duševným vlastníctvom Špecializovanej nemocnice sv. Svorada Zobor, n. o. a nesmie byť poskytnutý tretej strane. Nie je dovolené túto smernicu kopírovať, rozmnožovať ako celok ani ako jej jednotlivé časti, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.