

Kolektívna zmluva na roky 2019 - 2020

uzavretá medzi

Národnou transfúznou službou SR

zastúpenou **Radou riaditeľov**

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základnou odborovou organizáciou SOZ ZaSS pri
NTS SR**

zastúpenou **Mgr. Vladimírou Indrovou**, predsedníčkou výboru

ako príslušného odborového orgánu ZO SOZ ZaSS pri NTS SR

(ďalej len „odbory“)

OBSAH :

Časť I Všeobecné ustanovenia	3
Články 1 - 3	
Časť II Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	4
Články 4 - 10	
Časť III Spoluúčasť odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	7
Články 11 - 16	
Článok 12 Spolurozhodovanie	7
Článok 13 Prerokovanie	8
Článok 14 Informovanie	9
Článok 15 Kontrolná činnosť	9
Článok 16 Kolektívne vyjednávanie	10
Časť IV Zamestnanosť a pracovné podmienky	11
Články 17 – 29	
Článok 19 Pracovné podmienky	11
Článok 20 Pracovný čas	11
Článok 21 Práca nadčas	12
Článok 22 Pracovná pohotovosť	12
Článok 23 Dovolenka	12
Článok 24 Pracovné voľno	12
Článok 25 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	14
Článok 26 Odstupné	15
Článok 27 Odchodné	16
Článok 28 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa	16
Článok 29 Výpovedná doba pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ZP	16
Časť V Mzdové podmienky zamestnancov	18
Články 30 - 43	
Článok 30 Všeobecné ustanovenia	18
Článok 31 Kvalifikačné predpoklady	18
Článok 32 Základná zložka mzdy	19
Článok 33 Mzda za prácu nadčas	20
Článok 34 Mzda a náhrada za sviatok	20
Článok 35 Mzda a náhrada za nočnú prácu	21
Článok 36 Mzda a náhrada mzdy za prácu v sobotu a v nedeľu	21
Článok 37 Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	21
Článok 38 Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska	21
Článok 39 Pohyblivá zložka mzdy	22
Článok 40 Odmena	22

Článok 41 Odmeny pri životných výročiach a pracovných výročiach	22
Odmeny darcom pri udelení plakety prof. Jánskeho a prof. Kňazovického	23
Článok 42 Splatnosť a výplata mzdy a odmeny za dohody podľa § 223 ZP	23
Článok 43 Prechodné ustanovenia	23
 Časť VI. Sociálna oblasť	24
Články 44-50	
Článok 44 Vzdelávanie zamestnancov	24
Článok 45 Rekvalifikácia	24
Článok 46 Stravovanie zamestnancov	25
Článok 47 Pitný režim	25
Článok 48 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	25
Článok 49 Doplnkové dôchodkové sporenie	25
Článok 50 Sociálny fond	26
 Časť VII Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	27
Články 51 - 55	
Článok 52 Kontrola dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov BOZP	28
Článok 53 Zaradovanie zamestnancov na práce	28
Článok 54 Pracovné úrazy	28
Článok 55 Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania	29
 Časť VIII Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	30
Článok 56	30
 Časť IX Záverečné ustanovenia	31
Článok 57	31
 Príloha č. 1 KZ :	32
Katalóg pracovných činností	
Príloha č. 2 KZ :	34
Stanovenie ceny za poskytnutú poukážku na stravu, hradenú zamestnancom a určenie úhrady z rozpočtu NTS SR od 01.06.2018	

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“).
2. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom túto KZ, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami výhodnejšie, ako ich upravuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
3. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než KZ (§ 231 ods. 3 ZP).

Článok 2

1. Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou Ministerstva zdravotníctva SR č. j. 037754/2003 zo dňa 2.12.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa.

Článok 3

1. Táto KZ je záväzná pre :
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 4

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

Článok 5

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri nástupe do zamestnania:
 - a) novoprijatých zamestnancov informovať o pôsobení odborovej organizácie u zamestnávateľa,
 - b) oboznámiť zamestnanca s KZ, s pracovným poriadkom a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú (§ 47 ods. 2 ZP).
2. Odbory sa zaväzujú:
 - zabezpečiť distribúciu KZ medzi úsekových dôverníkov,
 - oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia (§ 5 ods. 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Článok 6

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku.
2. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zamestnávateľ umožní odborom zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré odbory pokladajú za potrebné, na vyhradených nástenkách.
4. Zamestnávateľ zverejní informácie o pôsobení odborovej organizácie na intranete NTS SR vrátane kontaktov na funkcionárov odborovej organizácie a umožní pridávanie aktuálnych informácií o činnosti odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov Výboru Základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.
6. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovno-právnu ochranu členov Výboru Základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení.
7. Zamestnávateľ môže dať výpoveď členovi Výboru Základnej odborovej organizácie, alebo s ním môže okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 10 ZP.
8. Zamestnávateľ umožní členom výboru odborovej organizácie pravidelné zasadnutia, maximálne 1 krát mesačne, v prípade mimoriadnych udalostí ak si situácia vyžaduje aj

častejšie.

9. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala Konferenciu na niektorom pracovisku NTS SR 1 krát ročne vo vopred dohodnutom termíne.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
2. Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov a použitie elektronickej pošty.

Článok 8

1. Zástupcovia oboch zmluvných strán sa budú podľa potreby stretávať s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán. Zamestnávateľ bude informovať v polročných intervaloch zástupcov odborovej organizácie o hospodárskom výsledku NTS SR a ročne predkladať ročný výkaz hospodárenia v rozsahu výkazníckej povinnosti ako zriaďovateľovi.
2. Zamestnávateľ poskytne Výboru odborovej organizácie pre potreby kolektívneho vyjednávania prehľad o počte zamestnancov podľa jednotlivých povolání, o priemernej výške základnej zložky mzdy podľa jednotlivých povolání a o výške priemernej mzdy zamestnancov jednotlivých povolání v rozsahu a v časovom intervale, v akom budú tieto štatistiky zasielané NCZI.

Článok 9

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru, jednotlivých komisií, konferencií alebo členských schôdzí Základnej odborovej organizácie, porád predsedov Základných odborových organizácií, akcií organizovaných SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.
2. Rovnako zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou mzdy na krátkodobé uvoľnenie člena odborového orgánu na činnosť základnej organizácie - vykonávanie poradenských, administratívnych a technických prác (príprava podkladov pre schôdzu, účasť na zjazde, účasť na konferencii) spojených s výkonom odborárskych činností v rozsahu 80 hodín mesačne.
3. Zamestnávateľ vyplatí (mesačne) odborovej organizácii na jej účet peňažnú náhradu za dohodnuté a nevyčerpané hodiny pracovného voľna na činnosť odborovej organizácie podľa ods. 2. Náhrada sa vypočítava z priemerného hodinového zárobku zamestnancov zamestnávateľa.
4. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa § 229 ods. 4, § 231 ods. 1 a šiestej časti ZP (Ochrana práce). Činnosť

zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

5. Ostatné pravidlá podmienok uvoľňovania zástupcov zamestnancov sa riadia § 240 ZP.

Článok 10

1. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1% z jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech účtu číslo SK69 7500 0000 0040 0798 1962.

Časť III.

Spoluúčasť odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 11

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od dňa požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody, alebo ak ZP, alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do 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.

Článok 12

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto KZ sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1, 2 ZP),
 - c) zaviesť pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 ZP),
 - d) začiatok a koniec pracovného času (§ 90 ods. 4, 6 a 10 ZP),
 - e) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - f) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4, 5 ZP),
 - g) práca v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - h) práca nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - i) nočná práca (§ 98 ods. 9 ZP),
 - j) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1, 2 ZP),
 - k) normovanie práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 - l) dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP),
 - m) vymedzenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa s najmenej 60% náhradou mzdy zamestnancom (§ 142 ods. 4 ZP),
 - n) pracovné voľno z vážnych prevádzkových dôvodov (§ 142a ods. 1 ZP),
 - o) prekážky v práci na strane zamestnávateľa (§ 143 ods. 2 ZP),
 - p) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci; rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 ZP),
 - q) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie

- a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- r) pri určovaní mzdových podmienok (§ 231 ods. 1, 2, 5, 6 ZP),
- s) podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana (§ 240 ods.1 až 10 ZP),
- t) vydanie pracovného poriadku (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme),
- u) ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone o sociálnom fonde (určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie) a v niektorých ďalších právnych predpisoch.

Článok 13 **Prerokovanie**

1. Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. V zmysle § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 31 ods. 7 ZP),
 - c) opatrenia pri hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2, 4 ZP),
 - d) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - e) spolupráca v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - f) podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - g) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 50€ (§ 191 ods. 4 ZP),
 - h) zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - i) zmluvné strany sa dohodli, že predmetom prerokovania bude rozpis použitia mzdových prostriedkov, vrátane rozpisu na jednotlivé pracoviská a ich zmeny.

Článok 14

Informovanie

1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz polročne správu o výsledku hospodárenia, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo ak to bolo dohodnuté. V prípade, že sa na porade primárov prerokoval predpokladaný vývoj činnosti zamestnávateľa, je zamestnávateľ povinný predložiť odborovej organizácii časť zápisnice z porady primárov, ktorá sa týka predpokladaného vývoja činnosti.
3. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - b) predkladanie správ odborom o nových dohodnutých pracovných pomeroch v dohodnutých lehotách (§ 47 ods. 4 ZP),
 - c) je povinný informovať o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - d) informácie súvisiace s hromadným prepúšťaním (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
 - e) zamestnávanie zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
 - f) zmluvné strany navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 v nadväznosti na § 148 ods. 1 ZP).

Článok 15 Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom (štatutárnym orgánom) a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhopovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP, pritom má právo:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými

- pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote päť dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, dorúčením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

Článok 16

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto KZ sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie KZ.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie KZ jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu KZ a uzatvárať KZ na strane odborov je podľa Stanov SOZ ZaSS oprávnený Výbor Základnej odborovej organizácie. O návrhu KZ na základe splnomocnenia Výboru Základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní.
7. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú uzatvorené v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok č. ... ku KZ na rok 201..., uzatvorenej dňa“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 17

1. Kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcu odborov.

Článok 18

1. Zamestnávateľ priebežne zverejňuje informácie o voľných pracovných miestach na verejne prístupnom mieste tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.
2. Zamestnancom, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, a ktorí písomne požiadajú o vedenie v evidencii, bude zamestnávateľ viesť v evidencii najmenej počas 2 mesiacov po dni skončenia pracovného pomeru. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

Článok 19

Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 553/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na prevádzku zdravotníckych zariadení z hľadiska ochrany zdravia
 - c) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia
 - d) Výnosu Ministerstva zdravotníctva SR z 10. septembra 2008 č. 09812/2008-OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v znení neskorších zmien a doplnkov

Článok 20

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné; to neplatí pre dočasné krízové situácie, kedy je zamestnávateľ oprávnený určiť začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien aj bez dohody so zástupcami zamestnancov a s okamžitou platnosťou.
3. Pracovný čas na transfúziologických pracoviskách je určený ako pevný pracovný čas od 7,00 hod. do 15,30 hod. Na zabezpečenie predĺženej prevádzky odberných centier do 17,00 hod. vedúci pracoviska posunie nástup časti zamestnancom na neskorší čas, pokiaľ to prevádzkové

možnosti dovoľujú.

4. Zamestnávateľ na žiadosť vedúceho pracoviska môže po dohode so zástupcami zamestnancov rozhodnúť o zmene pevného pracovného času pre dané transfúziologické pracovisko.
5. Na riaditeľstve NTS SR je zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas je od 8,00 do 14,00 hod. Pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu je určený pevný pracovný čas od 7,00 hod. do 15,30 hod.

Článok 21

Práca nadčas

1. Zamestnancovi s kratším pracovným časom a zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.
2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Nad tento rozsah je práca nadčas prípustná len po dohode so zamestnancom. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
3. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahrňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri:
 - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonávania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
 - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

Článok 22

Pracovná pohotovosť

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom (§ 96 ods. 7 ZP).

Článok 23

Dovolenka

1. Zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku podľa ustanovení ZP. Základná výmera dovolenky sú 4 týždne a po dosiahnutí 33. roku veku zamestnanca 5 týždňov. Výmera dovolenky sa zvyšuje o jeden týždeň nad základnú výmeru.
2. Za každý neospravedlnene zameškaný pracovný deň sa dovolenka skráti o dva dni. Neospravedlnené zameškaniá kratších častí pracovných dní sa sčítavajú.

Článok 24

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas na povinných lekárskech prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov a na účasť zástupcov

zamestnancov a zamestnancov na vzdelávaní.

2. Pri zvyšovaní kvalifikácie poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku, prípadne ďalšie nevyhnutné náklady, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa.
3. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie (§ 140 ZP, nariadenie vlády č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, vyhláška č. 366/2005 Z. z. o kritériách a spôsobe hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov). Zamestnanec musí spĺňať kvalifikačné predpoklady pred zaradením na konkrétne pracovné miesto. Zamestnávateľ môže uzavrieť so zamestnancom dohodu pri zvýšení kvalifikácie, v ktorej budú dohodnuté obojstranne záväzky v zmysle § 155 ZP.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku z týchto dôvodov a v tomto rozsahu (§ 141 ods. 2 ZP):
 - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
 - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - nevyhnutne potrebný čas dokladuje zamestnanec platným lekársym potvrdením najviac 8 hodín na jeden deň podľa platného právneho predpisu,
 - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v ods. 1 sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku na kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.
 - b) narodenie dieťaťa zamestnanca:
 - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas manželovi matky alebo inej fyzickej osobe v právnej pozícii otca na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
 - c) sprevádzanie:
 - rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
 - ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v ods. 1 sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku na kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor,
 - d) úmrť rodinného príslušníka:
 - pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

- pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím:
- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- f) presťahovanie zamestnanca:
- ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa,
- g) na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru:
- sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať,
 - ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 162, ods. 4 ZP),
- h) svadba:
- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a ďalší jeden pracovný deň na zariadenie dôležitých osobných vecí súvisiacich s vlastnou svadbou,
- i) Iné:
- zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z dôvodov uvedených v odsekoch 1 až 5 ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy, prípadne mu môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy z iných vážnych dôvodov (živelné pohromy, sprevádzanie na lekárske vyšetrenie alebo ošetrovanie člena rodiny) najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. (§ 141 ods. 3 ZP).

Článok 25

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.

3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 31 ods. 1 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto KZ zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 26

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) jedného 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, a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
2. Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí odstupné v sume:
 - a) jedného jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak ale vznikol pracovný úraz tým, že zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť, zamestnancovi odstupné nepatrí.

4. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľneným zamestnancom na výplate odstupného inak (§ 76 ods. 6 ZP).
5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa.

Článok 27

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil okamžite z dôvodov uvedených v § 68 ods. 1 ZP.

Článok 28

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov (§ 240 ods. 8, 9, 10 ZP), inak je výpoveď neplatná.
2. Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP.

Článok 29

Výpovedná doba pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ZP

1. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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:
 - a) jeden mesiac, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako jeden rok,
 - b) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - c) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Časť V.

Mzdové podmienky zamestnancov

Článok 30

Všeobecné ustanovenia

1. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, náhrada za pracovnú pohotovosť a ďalšie plnenia uvedené v §118 ods. 2 ZP. Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a vianočných sviatkov a plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
2. Dohodnuté mzdové podmienky odmeňovania sa nevzťahujú
 - a) na Radu riaditeľov NTS SR, ktorej podmienky odmeňovania sú individuálne dohodnuté s ministrom zdravotníctva SR,
 - b) na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis nestanovuje inak, alebo ak mu je podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy poskytnutá mzda,
 - c) na zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.
3. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu, za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tejto KZ:
 - a) základná zložka mzdy vo výške dohodnutej pre príslušný stupeň náročnosti práce, do ktorej bol zaradený, okrem zdravotníckych zamestnancov,
 - b) príplatok za prácu v noci,
 - c) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
 - d) príplatok za sviatok,
 - e) mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
 - f) príplatok za prácu nadčas,
 - g) mzda za prácu nadčas,
 - h) odmena,
 - i) pohyblivá zložka mzdy.
4. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tejto KZ okrem mzdy podľa odseku 1 patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska.
5. S vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže zamestnávateľ dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná dohodnutá práca nadčas, práca vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 121,122,123 ZP).

Článok 31

Kvalifikačné predpoklady

1. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie
 - a) vzdelanie,
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.
2. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.
3. Kvalifikačný predpoklad vzdelania je:

- a) základné vzdelanie,
 - b) stredné vzdelanie alebo odborné stredné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
 - c) úplné stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),
 - d) vyššie odborné vzdelanie,
 - e) vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
 - f) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.
4. Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špeciálnych foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.
 5. Kvalifikačné požiadavky a osobitné kvalifikačné predpoklady na výkon pracovných činností sú pre jednotlivé pracovné miesta zaradené do stupňov uvedené v katalógu, ktorý tvorí prílohu č. 1. Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce.
 6. Za komplexné posúdenie splnenia určených kvalifikačných predpokladov (najmä dosiahnutého vzdelania, doterajšej praxe a schopností zamestnanca vykonávať prácu v plnom rozsahu) a ďalších kvalifikačných požiadaviek, zodpovedá vedúci zamestnanec.
 7. Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útvare.
 8. Zdravotnícki pracovníci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi (napr. nariadením vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, zákonom č. 578/2004 Z. z.).

Článok 32

Základná zložka mzdy

1. Minimálnu výšku základnej zložky mzdy zdravotníckeho pracovníka určujú ustanovenia §80a - 80aw zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení.
2. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedená §80a - 80aw nezahŕňa príplatky, iné nárokovateľné zložky mzdy, nenárokovateľné zložky mzdy, mzdu za prácu nadčas a mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.
3. Sumu minimálneho mzdového nároku nezdravotníckeho zamestnanca podľa stupňa náročnosti práce príslušného pracovného miesta 1 – 6 určujú ustanovenia § 120 ods. 4 Zákonníka práce.
4. Výška základnej zložky mzdy pre jednotlivé stupne náročnosti:

1. stupeň	520,00 € mesačne
2. stupeň	624,00 € mesačne
3. stupeň	728,00 € mesačne
4. stupeň	832,00 € mesačne
5. stupeň	936,00 € mesačne
6. stupeň	1040,00 € mesačne
5. Ku každému pracovnému miestu, okrem Rady riaditeľov NTS SR a zdravotníckeho zamestnanca uvedeného v §§ 80a až 80aw zákona č. 578/2004 Z.z. sa priradí príslušný stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v Katalógu pracovných činností NTS SR Bratislava (ďalej len „katalóg“), ktorý tvorí prílohu č. 1.

6. Pri zaradení zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti zamestnávateľ prihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako aj stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu stanovené.

Článok 33

Mzda za prácu nadčas

1. Práca nadčas je každá práca vykonávaná zamestnancom na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas presahujúca jeho týždenný pracovný čas.
3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % jeho priemerného zárobku, ak ide o pracovný deň a vo výške 50 % jeho priemerného zárobku, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni.
4. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie nepatrí. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 4 kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 3.
5. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj tieto príplatky. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 34

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
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.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.
4. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
5. 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. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
6. Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 5 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.

Článok 35

Mzda a náhrada mzdy za nočnú prácu

1. Nočná práca je práca vykonávaná medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 55% z minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 36

Mzda a náhrada mzdy za prácu v sobotu alebo nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % z minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

Článok 37

Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1. V odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť pracovnú pohotovosť. Pracovná pohotovosť je čas, kedy sa zamestnanec mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného pracovného času sa musí po určený čas zdržiavať na určenom mieste a byť pripravený na výkon práce.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
3. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa ods. 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti mesačnej mzdy v súlade s platným rozhodnutím o mzde zamestnanca.
4. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
5. Čerpanie náhradného voľna za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku sa musí zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť. Za hodinu takejto pracovnej pohotovosti môže zamestnanec čerpať hodinu náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

Článok 38

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi alebo sa so zamestnancom dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste mimo pracoviska a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť mimo pracoviska.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste, ale prácu nevykonáva, je

neaktívna časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Zamestnancovi za každú takúto hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí náhrada vo výške 20 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca.

Zamestnancovi, ktorý používa služobný mobilný telefón počas pracovnej pohotovosti mimo pracoviska prináleží náhrada podľa § 96 ods. 5 ZP. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu.

3. Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Takýto výkon práce je práca nadčas.

Článok 39

Pohyblivá zložka mzdy

1. Pohyblivá zložka mzdy je nenároková a má motivačný charakter. Zamestnancovi možno na ocenenie osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov priznať pohyblivú zložku mzdy.

Článok 40

Odmena

1. Za splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorazovo, splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie je možné priznať mimoriadnu odmenu. Výplata mimoriadnej odmeny sa realizuje súčasne so zúčtovaním mzdy.
2. Operatívnu odmenu možno priznať v prípade zastupovania dlhodobu (viac ako 30 pracovných dní) neprítomného zamestnanca (s výnimkou čerpania dovolenky), ak ostatní zamestnanci oddelenia (úseku) zabezpečujú prácu namiesto chýbajúceho zamestnanca. Táto odmena môže byť do výšky 50 % základnej zložky mzdy chýbajúceho zamestnanca. Výplata operatívnej odmeny sa realizuje súčasne so zúčtovaním mzdy zamestnanca.
3. Návrh na odmenu zamestnancov písomne predkladá vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.
4. Návrh na odmenu schvaľuje generálny riaditeľ NTS SR.
5. Zamestnancovi, pracujúcemu v mraziacom boxe, poskytne zamestnávateľ osobné ohodnotenie v sume 80 €.

Článok 41

Odmeny pri životných výročiach a pracovných výročiach

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá viac ako 6 mesiacov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 veku vo výške jeho priemerného mesačného zárobku.
2. Ako ocenenie dlhoročnej práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za nepretržité trvanie pracovného pomeru v NTS SR vrátane delimitácie v dĺžke:

a) 10 rokov vo výške	150,00 €
b) 15 rokov vo výške	180,00 €
c) 20 rokov vo výške	210,00 €
d) 25 rokov vo výške	240,00 €
e) 30 rokov vo výške	280,00 €
f) 35 rokov vo výške	330,00 €

- | | |
|----------------------|----------|
| g) 40 rokov vo výške | 390,00 € |
| h) 45 rokov vo výške | 450,00 € |

Odmeny darcom pri udelení plakety prof. Jánskeho a prof. Kňazovického

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu vo výške:
- | | | |
|------------------------|---|----------|
| - bronzová plaketa | (10 odberov) | 150,00 € |
| - strieborná plaketa | (20 odberov) | 183,00 € |
| - zlatá plaketa | (30 odberov ženy, muži 40 odberov) | 250,00 € |
| - diamantová plaketa | (60 odberov ženy, muži 80 odberov) | 382,00 € |
| - Kňazovického plaketa | (ženy nad 80 odberov, muži nad 100 odberov) | 400,00 € |

Odmena sa vypláti po predložení fotokópie dokladu o udelení plakety po uplynutí kalendárneho roka vo výplate za december.

Článok 42

Splatnosť a výplata mzdy a odmeny za dohody podľa § 223 ZP

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vypláca mzdu a odmenu za dohody podľa § 223 ZP v jednom výplatnom termíne, a to 14. deň nasledujúceho mesiaca. Ak výplatný termín prípadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je mzda splatná posledný pracovný deň pred týmto termínom.
3. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca, v inom termíne, na ktorom sa s ním dohodne. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje vedúca oddelenia ľudských zdrojov, prípadne generálny riaditeľ NTS SR.
4. Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca, tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
5. Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
6. Pri skončení pracovného pomeru vypláti zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.

Článok 43

Prechodné ustanovenia

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31.12.2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovných činností s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 44 Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie.
2. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s odbormi zásady ďalšieho vzdelávania so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám určeným v nariadení vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania spôsobom ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno 5 dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku (pracovné voľno na sústavné vzdelávanie podľa § 140 ods. 4 ZP).
5. Zamestnanci, ktorí dokončili ďalšie vzdelávanie podľa potrieb zamestnávateľa, sú povinní bezodkladne predložiť platné doklady o tejto skutočnosti. Príslušný vedúci zamestnanec s nimi dohodne novú pracovnú náplň a následne predloží riaditeľstvu návrh na ich preradenie do vyššieho stupňa náročnosti práce, ak je to v súlade s katalógom pracovných činností alebo osobitným predpisom.
6. Zamestnávateľ umožní účasť (ak to bezprostredne neohrozí prevádzku pracoviska) svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami v súvislosti s naplnením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobom ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov. Zamestnanec v tomto prípade má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnanec koná v súlade s platnými predpismi a nariadeniami vydanými zamestnávateľom.

Článok 45 Rekvalifikácia

1. V prípade pripravovaných organizačných zmien zamestnávateľ v spolupráci s odbormi a príslušným úradom práce zabezpečuje rekvalifikáciu zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.
2. Zamestnávateľ na svoje náklady rekvalifikuje zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa alebo na nový druh práce, alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

Článok 46

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva všetkým zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške najmenej 55 % ceny jedla. Okrem toho poskytuje príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu na každé jedlo.
2. Zamestnávateľ všetkým zamestnancom poskytuje stravovanie počas čerpania dovolenky, pričom, stravné lístky sa poskytujú za každý deň čerpanej dovolenky (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP).
3. Hodnota gastrolístka je dohodnutá medzi zamestnávateľom a odbormi. (vid', príloha č. 2)
4. Zamestnávateľ poskytne 2 ks stravných lístkov na piatok, sobotu, deň pracovného pokoja a počas sviatkov, ktoré pripadnú aj na dni v týždni zamestnancovi, ktorý vykonáva 24 hod. pracovnú pohotovosť na pracovisku (služiaca zdravotná sestra, zdravotnícky laborant).

Článok 47

Pitný režim

2. Pitný režim pri záťaži teplom a chladom je dopĺňanie dostatočného množstva tekutín a minerálnych látok stratených pri práci do organizmu. Zamestnávateľ pri záťaži teplom zamestnancovi poskytuje na svoje náklady aj minerálne nápoje, ktorými sa doplnia tekutiny a minerálne látky stratené potením a dýchaním podľa vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Článok 48

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnancovi poskytne náhradu príjmu, ktorej výška je v období:
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 45 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona o sociálnom poistení) a
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 49

Doplňkové dôchodkové sporenie zamestnancov

1. Zamestnávateľ, v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení“) uzatvorí zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami, ktoré majú na vyššie uvedené vydanú licenciu ak zamestnanci prejavia o ich produkt sporenia záujem. Príspevok zamestnávateľa zamestnancom, ktorí majú dôchodkové sporenie je dohodnutý pevnou čiastkou 10 € mesačne. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a o výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového

sporenia.

Článok 50 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí fond ako súhrn:
 - a) povinného prídela vo výške 0,6 až 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 a
 - b) ďalším prídedom podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1. zákona o sociálnom fonde vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa. Na osobitný účet fondu sa prostriedky prevádzajú vo výške jednej dvanástiny najneskôr do 15. dňa v kalendárnom mesiaci vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídela podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.
3. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami upravujú zmluvné strany KZ v Zásadách použitia sociálneho fondu NTS SR najneskôr do 1 mesiaca po nadobudnutí účinnosti tejto KZ. Prijaté zásady tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto KZ.
4. Zamestnávateľ polročne informuje zástupcov zamestnancov o obratoch a o aktuálnom stave sociálneho fondu.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 51

1. Zamestnávateľ je povinný dodržiavať ustanovenia ZP, zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006 Z. z.“), zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ostatné všeobecne záväzné právne predpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
3. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne. Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní oparení v oblasti ochrany práce.
4. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
5. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov zriadí ako svoj poradný orgán Komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.
6. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
7. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
8. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.
9. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi náklady súvisiace s vystavením lekárskeho posudku na prácu v noci, očkovaním proti hepatitíde, lekárske a psychologické vyšetrenia vodičov a ďalšie úkony súvisiace s výkonom práce podľa interného predpisu NTS SR Príkazu č. 4/2009.
10. Zamestnávateľ v prípade záujmu zamestnancov alebo v prípade nariadenia ÚVZ, RÚVZ je

povinný zabezpečiť očkovanie proti vírusovej hepatitíde typu A a B, chrípke a tetanu, preventívne očkovanie u zamestnancov vystavených riziku infekcie v zmysle zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 52

Kontrola dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov BOZP

1. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP tak, ako je to stanovené v § 149 ZP.

Odborový orgán je oprávnený:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, nie však o osobných údajoch zamestnancov,
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa a orgánov im nadriadeným aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi, orgánom im nadriadeným a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočňovanie návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.

Článok 53

Zarad'ovanie zamestnancov na práce

1. Zamestnávateľ je povinný zarad'ovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu a schopnostiam, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 54

Pracovné úrazy

1. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou podľa platnej legislatívy (zákon č. 124/2006 Z. z.).
2. Zamestnávateľ je povinný bezodkladne oznámiť pracovný úraz, chorobu z povolania, nebezpečnú udalosť SOZZ a SS.

Článok 55

Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

1. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu pri pracovnom úraze, chorobe z povolania, ku ktorej došlo v súvislosti s plnením pracovných úloh a pri plnení pracovných úloh zamestnanca, ktorý bol v čase pracovného úrazu u neho v pracovnom pomere ak vznikli za podmienok uvedených v platnej legislatíve.
2. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania, ktorou bol postihnutý, ak tento zamestnanec pracoval u neho naposledy pred jej zistením a bol u neho v pracovnom pomere, za podmienok uvedených v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania) ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

Časť VIII.

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

Článok 56

1. Zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom podľa možnosti informácie najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom podľa možnosti bezplatne poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
3. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na zamestnávateľa alebo na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Obe zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú diskriminovať žiadneho zo zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského a rodinného stavu, farby pleti, rasy, veku, náboženského vyznania, politických názorov, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine a členstva v odboroch (§ 13 ZP).
4. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
 - a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho,
 - b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, budú sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odbory a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,
 - c) v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na súde.
5. Postup pri Kolektívnych sporoch nárokoch bude nasledujúci:
 - a) ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota;
 - b) ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, pri riešení sporu sa postupuje podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Časť IX. Záverečné ustanovenia

Článok 57

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť ako povinne zverejňovaná zmluva v zmysle § 47a ods. 2 Občianskeho zákonníka po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.
2. Doba trvania a záväznosti tejto KZ je od 1.06.2019 do 31.12.2020.
3. Túto KZ možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
Zmeny a dodatky tejto KZ sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto KZ vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení KZ zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto KZ. Ak o to zamestnanec požiadá, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do KZ kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene KZ a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Bratislave dňa 21.5.2019

.....
osoby oprávnené uzatvoriť zmluvu

.....
predseda odborovej organizácie

KATALÓG PRACOVNÝCH ČINNOSTÍ

Zaradenie zamestnancov do stupňov náročnosti práce

I. Stupeň

Kvalifikačné predpoklady: neustanovuje sa

Charakteristika: výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác

Pracovné miesta: upratovačka, pomocný pracovník údržby, zamestnanec v šatni, zamestnanec v bufete

II. Stupeň

Kvalifikačné predpoklady: stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom

Charakteristika: výkon odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov

Pracovné miesta: vodič, domovník - údržbár, administratívny zamestnanec

III. Stupeň

Kvalifikačné predpoklady: úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom

Charakteristika: výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác

Pracovné miesta: referent všeobecnej účtárne, mzdová účtovníčka, personalistka, pokladnička, referent finančnej účtárne, referent MTZ, referent investično-technický, referent prevádzky, referent skladového hospodárstva, referent správy majetku, hospodár OC a SC, asistentka – sekretárka, technik, technik IT, referent pre nábor darcov krvi, referent registratúry, referent dokumentarista, správca budov, odborný administratívny asistent

IV. Stupeň

Kvalifikačné predpoklady: vysokoškolské vzdelanie I. stupňa alebo II. stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom

Charakteristika: výkon samostatného zabezpečovania odborných agend, odbornej činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí

Pracovné miesta: odborný referent plánu, rozpočtu, analýz a cien, odborný referent štatistického výkazníctva, odborný referent IT, odborný referent BOZP a PO, odborný referent útvaru krízového riadenia, odborný referent pre styk s verejnosťou, technik, asistentka riaditeľky, koordinátor mobilných výjazdov NTS SR, vedúci oddelenia, vedúci úseku, špecialista pre odpadové hospodárstvo

V. Stupeň

Kvalifikačné predpoklady: vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom

Charakteristika: výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác

s vysokou duševnou námahou, komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému, výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí

Pracovné miesta: vysokoškolák nelekár, vedúci oddelenia, právnik, kontrolór, projektový manažér, poradca pre verejné obstarávanie, koordinátor riadenia projektu pre Západné, Stredné a Východné Slovensko

VI. Stupeň

Kvalifikačné predpoklady: vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom

Charakteristika: tvorivé riešenie úloh s vysokou mierou zodpovednosti za škody, riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov, výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí

Pracovné miesta: vedúci odboru, poradca pre legislatívu a hemovigilanciu NTS SR, odborný koordinátor projektov NTS SR.

Príloha č.2

Stanovenie ceny za poskytnutú poukážku na stravu, hradenú zamestnancom a určenie úhrady z rozpočtu NTS SR od 01.06.2018

NTS SR na základe Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 148/2018 Z.z., ktoré nadobúda účinnosť 01.06.2018 a podľa § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách ustanovuje cenu stravnej poukážky **od 01.06.2018**

na hodnotu : **3,60 €.**

Rozpis príspevku úhrady stravnej poukážky:

- | | |
|--|---------------|
| - z nákladov zamestnávateľa | 2,50 € |
| - zo sociálneho fondu príspevok na jedno jedlo | 0,50 € |
| - úhrada zamestnanca formou zrážok zo mzdy | 0,60 € |

V Bratislave, 28.05.2018

Predkladá: Tatiana Korienková
Stanovisko: JUDr. Kristína Hajrová, Ľubica Mandáková

Schvaľuje:

[Signature]
Miroslav Štefánek

[Signature]
Miroslav Štefánek