

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2024

Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n.o. Nitra	Kolektívna zmluva na rok 2024	ID: O004, Verzia: 6 Účinnosť od: 01.01.2024 Plánovaná revízia: 01/2025 Výtlačok: 1, Strana : 2/22
--	--------------------------------------	--

SCHVAĽOVACÍ LIST

Vypracoval:

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
Vargová Mária	referent personálnej agendy	11.12.2023	
Valigurská Nina	referent mzdovej učtárne	11.12.2023	

Kontroloval:

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
MUDr. Magula Daniel, CSc.	námestník pre LZS	11.12.2023	
Mgr. Čavarová Zdenka	námestníčka pre ošetrovatel'stvo	11.12.2023	
Mgr. Svoboda Zdenko, MBA	ekonomicko-prevádzkový námestník	11.12.2023	
Martišková Katarína	manažér kvality	12.12.2023	

Schvaľuje

Priezvisko a meno	Funkcia/Rola	Dátum	Podpis
MUDr. Kabaivanov Plamen	riaditeľ nemocnice	12.12.2023	

OBOZNAMOVACÍ LIST

Z á z n a m					
meno	dátum	podpis	meno	dátum	podpis

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	10
Článok 5 : Pracovný čas a dovolenka	10
Článok 6 : Výkon inej zárobkovej činnosti	10
Článok 7 : Pracovný pomer - dohody	12
Časť IV. Odmeňovanie zamestnancov	12
Článok 1 : Spôsoby odmeňovania	12
Článok 2 : Zmluvná mzda	12
Článok 3 : Základná mzda	12
Článok 4 : Pohyblivé zložky mzdy	13
Článok 5 : Mzda pri výkone inej práce	18
Článok 6 : Splatnosť mzdy	18
Článok 7 : Výplaty mzdy	18
Článok 8 : Zrážky zo mzdy	19
Článok 9 : Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely	19
Článok 10 : Kolektívne vyjednávanie	20
Časť V. Sociálna oblasť	20
Článok 1	20
Článok 2	20
Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia	21
Článok 1	21
Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia	21
Článok 1	21

ZOZNAM PRÍLOH

1/Príloha č.1

Rozpočet Sociálneho fondu na rok 2024

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 vyjednávanía.

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 neprípustná.

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 vyjednávanie. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávanía v súlade s právnymi predpismi.

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

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 schôdzkach, 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 (§ 153 ZP),
- 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 zastavenia činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 238 ZP),
- h) o opatreniach na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolenia 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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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)

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

1.2 U zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru; ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.

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 Výpoveď daná zamestnávateľom

a) 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 dlhodobu 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 výpoveď 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 Výpoveď daná zamestnancom

Ak výpoveď 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/ Výpoveď daná zamestnávateľom (§ 63 ZP)

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď 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 vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa **§ 42 ods. 2**,

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

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.

5/ Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)
Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď 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.

Článok 2

Odstupné a odchodné

1/ Odstupné (§ 76 ZP)

1.1 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **v ý p o v e d' o u** 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

1.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **d o h o d o u** 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- 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 zavinením 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 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 základe 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.

Podľa § 140 ods (4) ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, 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 prípade reprezentovania našej nemocnice aktívnou účasťou (prednáška a pod.) na významných kongresoch a iných odborných seminároch, môže zamestnávateľ po posúdení relevantnosti účasti zamestnanca, poskytnúť tomuto pracovné voľno s náhradou mzdy aj nad limit päť dní v priebehu roka.

Podmienky poskytnutia pracovného voľna na vzdelávanie:

- o plánovanej účasti zamestnanca na vzdelávacej aktivite musí byť informovaný jeho priamy nadriadený a následne námestník riaditeľa príslušného útvaru,
- žiadosť o pracovné voľno, alebo priepustka musí byť podpísaná vopred, ešte pred účasťou na vzdelávacej aktivite.

Túto podpisuje:

- námestník pre LZS – pre kategórie lekár, psychológ, fyzik, rádiologický technik, laborant, laboratórny diagnostik, fyzioterapeut, lekárnik v nemocničnej lekárni a nutričný terapeut,
- námestníčka pre ošetrovatelstvo - pre kategórie sestra, praktická sestra–asistent a sanitár.

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

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 prácu 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

Výkon 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.

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

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.

Článok 3

Základná zložka mzdy (základný mzdový tarif)

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 1,50-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 vzdelávania 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.**

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 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu** podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

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

4.1 Za každú hodinu práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce **najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu** podľa osobitného predpisu.

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 50 % minimálnej mzdy v eurách 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 100 % minimálnej mzdy v eurách 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 náhrada vo **výške 1,44 € za hodinu**.

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

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 zvýšenú fyzickú záťaž

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

9/ Osobitný príplatok

9.1 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.

10/ Príplatok za akademické vzdelanie/vedeckú hodnosť

10.1 Tento príplatok patrí zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý ukončil vysokoškolské vzdelanie 3.stupňa, alebo získal vedeckú hodnosť. Príplatok je priznaný za tituly PhD. a CSc., vo výške 100,- eur. Príplatok je prepočítaný na platný pracovný úväzok.

11/ Riadiaci príplatok, alebo príplatok za zastupovanie

11.1 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.

12/ Stabilizačný príplatok

12.1 Zamestnancovi v kategórii lekár patrí po jednom roku praxe lekára (1 rok praxe od ukončenia štúdia lekárskej fakulty), 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 v jednozmennej 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 navyiac, alebo ju podľa osobného uváženia rozdeliť medzi viacerých zamestnancov príslušného pracoviska, vykonávajúcich túto prácu,

g) ak bude nemocnici poskytnutý finančný dar bez určenia účelu a miesta použitia a darca v darovacej zmluve určí konkrétneho zamestnanca nemocnice, bude tomuto zamestnancovi vyplatená finančná odmena vo výške 10% finančného daru (10% brutto).

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 **3 500,- 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, otcovská 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 1 750,- EUR bude vyplatená po odpracovaní 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru (t. j. po skúšobnej dobe), v najbližšom výplatnom termíne,
- druhá časť vo výške 1 750,- EUR bude vyplatená po odpracovaní ďalších 9 mesiacov (t. j. po 1 odpracovanom roku), v najbližšom výplatnom termíne.

3.3 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 do 1 roku praxe od ukončenia štúdia lekárskej fakulty,
- podmienkou je odpracovanie minimálne 24 mesiacov (za odpracovaný čas sa považuje aj dovolenka), pričom do odpracovaného času sa nepočíta materská dovolenka, rodičovská dovolenka, otcovská 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 **1000,- EUR** vznikne zamestnancovi zaradenému **do nepretržitej prevádzky** 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, otcovská dovolenka, PN, OČR.

5.2 Náborový príspevok bude zamestnancovi vyplatený v dvoch častiach nasledovne:

- prvá časť vo výške 500,- EUR bude vyplatená po odpracovaní 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru, t. j. po skúšobnej dobe, v najbližšom výplatnom termíne,
- druhá časť vo výške 500,- 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 zaradenému **do nepretržitej prevádzky** 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, otcovská 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%.

7/ Náborový príspevok v kategórii zdravotnícky asistent (praktická sestra)

7.1 Nárok na náborový príspevok vo výške **2000,- EUR** vznikne zamestnancovi zaradenému **do nepretržitej prevádzky** v kategórii **zdravotnícky asistent, s pracovným úväzkom 100%**, za nasledovných podmienok:

- má ukončené vzdelanie v odbore zdravotnícky asistent (praktická sestra),
- v ŠN sv. Svorada Zobor, n. o. pracuje prvý krát,
- odpracuje minimálne 24 mesiacov (za odpracovaný čas sa považuje aj dovolenka), pričom do odpracovaného času sa nepočíta materská dovolenka, rodičovská dovolenka, otcovská dovolenka, PN, OČR.

7.2 Náborový príspevok bude zamestnancovi vyplatený v dvoch častiach nasledovne:

- prvá časť vo výške 1000,- EUR bude vyplatená po odpracovaní 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru, t. j. po skúšobnej dobe, v najbližšom výplatnom termíne,
- druhá časť vo výške 1000,- EUR bude vyplatená po odpracovaní ďalších 9 mesiacov (t. j. po 12 mesiacoch od nástupu do zamestnania), v najbližšom výplatnom termíne.

7.3. 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.

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 **(§ 129 ZP)**

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

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

15.01.2024	15.07.2024
15.02.2024	15.08.2024
15.03.2024	13.09.2024
15.04.2024	15.10.2024
15.05.2024	15.11.2024
14.06.2024	13.12.2024

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

Článok 7

Výplata mzdy **(§ 130 ZP)**

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 **(§ 131 ZP)**

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 štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, 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 štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

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 zisťuje 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 nenárokovaných 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 so 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

Kolektívne vyjednávanie

1/ Zamestnávateľ uplatní dojednané ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Časť V. Sociálna oblasť

Článok 1

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 prídeldu vo výške **1,0 %** zo základu uvedeného v § 4, ods. 1 (súhrn hrubých miezd vyplatených v bežnom roku),
- prídeldu 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.

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 je 2,5 % 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 01.01.2024.

Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia

Článok 1

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:

- 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.

7/ 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 01.01.2024 a je platná do 31.12.2024, 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 12.12.2023

MUDr. Plamen Kabaivanov
riaditeľ nemocnice

MUDr. Gabriela Chowaniecová, PhD.
predseda LOZ Zobor

Vladimír Bihari
predseda ZOO SOZ ZaSS