OBSAH

Časť I. 5
Všeobecné ustanovenia 5
Článok 1 5
Úvodné ustanovenia 5
Článok 2 5
Právna subjektivita 5
Článok 3 6
Článok 4 6
Časť II. 6
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou 6
Článok 5 6
Právne postavenie odborovej organizácie 6
Práva odborovej organizácie vo vzťahu k zamestnávateľovi 6
Článok 6 6
Článok 7 7
Článok 8 8
Článok 9 8
Článok 10 8
Článok 11 8
Mlčanlivosť 8
Časť III. 9
Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch 9
Článok 12 9
Článok 13 9
Spolurozhodovanie 9
Článok 14 10
Prerokovanie 10
Článok 15 12
Informovanie 12
Článok 16 12
Kontrolná činnosť 12
Článok 17 13
Kolektívne vyjednávanie 13
Časť IV. 14
Zamestnanosť a pracovné podmienky 14
Povinnosti zamestnávateľa 14
Článok 18 - 20 14
Článok 21 15
Personálne normatívy 15
Článok 21a 15
Ochrana zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci 15
Článok 22 15
Pracovný pomer 15
Článok 23 15
Pracovný čas 15
Článok 24 16
Pracovná pohotovosť 16
Článok 25 16
Nočná práca 16

Článok 26 17
Dovolenka 17
Článok 27 18
Práca nadčas 18
Článok 28 18
Pracovné voľno 18
Článok 29 19
Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov 19
Článok 30 19
Odstupné 19
Článok 31 21
Odchodné 21
Článok 32 21
Organizačné zmeny 21
Časť V. 22
Odmeňovanie zamestnancov 22
Článok 34 22
Základné ustanovenie 22
Časť VI. 22
Sociálna oblasť 22
Článok 34 22
Vzdelávanie 22
Článok 35 24
Stravovanie 24
Článok 36 25
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti 25
Článok 37 25
Doplnkové dôchodkové sporenie 25
Článok 38 26
Sociálny fond 26
Článok 39 28
Príspevky zamestnávateľa 28

Časť VII. 29
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci 29
Článok 40 29
Článok 41 29
Účasť zástupcov zamestnancov 29

Časť VIII. 30
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom 30
Článok 42 30

Časť IX. 31
Záverečné ustanovenia 31
Článok 43 31

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

uzatvára

Zamestnávateľ : Psychiatrická nemocnica, Rínok 334, 95135 Veľké Zálužie
Zastúpený: **MUDr. Henrichom Grácom,** riaditeľom PN (ďalej len „zamestnávateľ“),

na strane jednej
a

Základná organizácia SOZ zdravotníctva a soc. služieb
Psychiatrická nemocnica, Rínok 334, 951 35 Veľké Zálužie.
Zastúpená: **Danou Lukáčovou**, predsedníčkou ZO (ďalej len „odborová organizácia“)

na strane druhej

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1
Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej aj len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou a práva a povinnosti zmluvných strán v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „ZP“), zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 2
Právna subjektivita

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej aj len „SOZZ a SS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 18.12.1990 vydanou MZ SR č. 1841/1990-17/III-7. Oprávnenie riaditeľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
   a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
   b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

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

Časť II.
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5
Právne postavenie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych 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.

Práva odborovej organizácie vo vzťahu k zamestnávateľovi
Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.

2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:

   a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,

   b) možnosť používať telefón, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,

   c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,

   d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie zamestnávateľa spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. 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.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním 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.

Článok 8

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

Článok 9

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú gremiálnu poradu zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 10

Zamestnávateľ bude pravidelne členovi odborovej organizácie zrážať 1% čistej mesačnej mzdy ako členský príspevok, ktorý do 14 dní poukáže na účet základnej odborovej organizácie. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí príslušná odborová organizácia.

Článok 11
Mlčanlivosť

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, a dodržiava mlčanlivosť aj po skončení výkonu funkcie a pracovného pomeru.

Časť III.
Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch

Článok 12

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

Článok 13
Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
    a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
    b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
    c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času,
    d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
    e) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
    f) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
    g) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
    h) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
    i) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),

j) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
k) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
l) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovej organizácie (§ 240 ods. 3 ZP),
m) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborovej organizácie (§ 240 ods. 9 ZP),
n) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. 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).

Článok 14
Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ 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 súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
    b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
    c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
    d) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
    e) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
    f) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
    g) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
    h) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
    i) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
    j) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie alebo zvyšovanie (§ 153 ZP),
    k) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
    l) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP) v spojení s § 13a zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
    m) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 15
Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy 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 štvrťročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
   a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
   b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
   c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
   d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
   e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
   f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),
   g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
   h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
   i) zamestnávaní zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
   j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
   k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 16
Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy 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. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe

na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
   a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
   b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
   c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
   d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania 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.

Článok 17
Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť IV.
Zamestnanosť a pracovné podmienky

Povinnosti zamestnávateľa
Článok 18

Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a PO, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 19

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 20

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 21
Personálne normatívy

Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre zamestnancov dôsledným dodržiavaním Výnosu Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zo 14. decembra 2012 č. 09780-OL-2012, ktorým sa mení a dopĺňa výnos Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 10. septembra 2008 o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v znení neskorších predpisov.

Článok 21a

Ochrana zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci

Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci v súlade s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach a o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom.

Článok 22

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace. Skúšobnú dobu možno predlžovať. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a rovnako o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
3. Zamestnávateľ v snahe dosiahnuť úsporu mzdových nákladov nebude požadovať rozdelenie pracovných úväzkov sestier na vymedzenú časť výkonu administratívnych činností.

Článok 23

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Ku každej zmene je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Táto prestávka sa nezahŕňa do pracovného času.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu vrátane práce nadčas je najviac 56 hodín týždenne, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí.

4. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o deti alebo inú odkázanú osobu.
5. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
6. Výnimku zo stanovenej pracovnej doby v jednozmennej, dvojzmennej a trojzmennej prevádzke povoľuje v odôvodnených prípadoch zamestnávateľ (nevyhovujúce dopravné spojenie, iné prekážky).

Článok 24
Pracovná pohotovosť

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 25
Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ pravidelne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 26
Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky sú štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov, a zamestnanca, ktorý sa

trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa druhej vety nad rámec základnej výmery dovolenky patrí v pomernom rozsahu.

2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Za takéhoto zamestnanca sa v zmysle ustanovenia § 106 ods. 2 považuje zamestnanec, ktorý je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy a zamestnanec, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhe duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času a zamestnanci, ktorí prichádzajú do priameho kontaktu s biologickými odpadovými vodami a odpadmi. V podmienkach zamestnávateľa patrí dodatková dovolenka zamestnancov pracujúcich na psychiatrických oddeleniach v pozícii lekár, sestra, psychológ, sociálny pracovník, fyzioterapeut, zdravotnícky asistent, sanitár, pomocný pracovník v zdravotníctve, strojník ČOV. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 27
Práca nadčas

1. Práca nadčas sa riadi ust. § 97 ZP.
2. Zamestnanec môže v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce zamestnávateľa vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín v kalendárnom roku za podmienok ustanovených v § 97 Zákonníka práce.

Článok 28
Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne v rozsahu najviac 35 hodín mesačne. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 tohto článku.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy podľa §141 ZP odsek 2 a 3 .
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
   a) účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca na jeden deň,
   b) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 1 deň na presťahovanie v rámci obce a najviac na 2 dni na presťahovanie mimo obce.

Článok 29
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.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 30
Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí po skončení pracovného pomeru odstupné v sume
   a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
   c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej vo výške:
   a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
   b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
   d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
   e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Odstupné podľa § 76 patrí aj zamestnancovi, ktorého pracovný pomer sa skončil podľa ust. § 29a ZP (nesúhlas zamestnanca so zmenou pracovných podmienok v dôsledku prevodu).
4. Zamestnávateľ poskytne podľa § 76 ods. 3 ZP zamestnancovi, s ktorým 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, odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
5.

Článok 31
Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi počnúc dňom podpisu tejto KZ pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku nad rozsah ustanovený v

§ 76a ods. 1 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi počnúc dňom podpisu tejto KZ pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnanec má nárok na odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku nad rozsah ustanovený v ZP podľa bodu 1 a 2 tohto článku, po odpracovaných najmenej päť rokov u zamestnávateľa.

Článok 32
Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:
   a) s oboma zamestnancami - manželmi súčasne,
   b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
   c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,
   d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
   e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov,
   f) so zamestnancom, ktorý je na danom pracovisku najviac rokov, a riadne si plní svoje pracovné povinnosti.
2. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ takémuto zamestnancovi ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré

súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Časť V.
Odmeňovanie zamestnancov

Článok 33
Základné ustanovenie

1. Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľa sa riadi ZP a tiež zákonom č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotníckej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v znení neskorších predpisov (minimálna výška základnej mzdy lekárov).
2. Zásady a systém odmeňovania a mzdové podmienky upravuje mzdový poriadok zamestnávateľa, ktorý zamestnávateľ vydá po dohode s odborovou organizáciou a ktorý je neoddeliteľnou súčasťou KZ.
3. Odmeňovanie štatutárneho orgánu zamestnávateľa bude upravené individuálne na základe rozhodnutia ministra zdravotníctva SR.

Časť VI.
Sociálna oblasť

Článok 34
Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovania ich kvalifikácie v súlade so ZP a nariadením vlády SR č. 512/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.
2. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na odborných seminároch organizovaných Slovenskou zdravotníckou univerzitou v Bratislave a na seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami, a to v súlade so svojimi potrebami. Bližšie

podmienky uvoľnenia dohodne zamestnávateľ priamo so zamestnancom s prihliadnutím na dôležitosť odborného seminára a na potreby zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, pracovné voľno v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie v rozsahu 3 dni nad rámec ust. § 140 ods. 4 ZP.
4. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda (§ 154 ods. 3 ZP).
5. Účasť na povinnom vzdelávaní, školeniach a seminároch a na pracovných a prevádzkových poradách, zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozsahu pracovných zmien je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
6. Zamestnávateľ za účelom zvýšenia kvalifikácie zamestnanca môže uzavrieť so zamestnancom dohodu o zvýšení kvalifikácie, ktorou sa zamestnávateľ zaviaže umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna s náhradou mzdy, a ktorou sa zamestnanec zaviaže zotrvať po ukončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas. Bližšie podmienky dohodne zamestnávateľ a zamestnanec v dohode o zvýšení kvalifikácie.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade, ak sa zmluvne so zamestnancom – lekárom dohodol na zvýšení kvalifikácie, umožní zamestnancovi – lekárovi všetky potrebné cirkulácie, stáže na iných pracoviskách ako aj zabezpečí potrebné podmienky nevyhnutné k dosiahnutiu špecializácie lekára tak, aby zamestnanec si mohol úspešne zvýšiť kvalifikáciu najneskôr do 5 rokov od podpisu tejto zmluvy o zvýšení kvalifikácie uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ umožní primerane postupne vykonávať zamestnancovi potrebné cirkulácie a stáže na iných pracoviskách najneskôr do 4,5 roka od podpisu zmluvy o zvýšení kvalifikácie tak, aby sa zamestnanec mohol riadne pripraviť na záverečné skúšky. V prípade, ak zamestnávateľ poruší záväzok opísaný v tomto bode, nevznikne povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov a povinnosť zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
8. Zamestnávateľ vypracuje každoročne plán vzdelávania zamestnancov na príslušný rok, v ktorom vyšpecifikuje možnosti financovania jednotlivých foriem ďalšieho vzdelávania zamestnancov na príslušný rok. Plán vzdelávania zamestnávateľ prerokuje

s odborovou organizáciou a je predmetom rokovania gremiálnej porady najneskôr v marci príslušného roka. Plán vzdelávania je vyhodnocovaný ročne po ukončení kalendárneho roka. Vyhodnotenie plánu vzdelávania je predložené gremiálnej porade a je o ňom informovaná aj odborová organizácia.

9. Zdravotnícki pracovníci počas celého výkonu zdravotníckeho povolania musia spĺňať podmienky na výkon zdravotníckeho povolania. Podmienky na výkon zdravotníckeho povolania sú v zmysle zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve sú
   - spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,
   - zdravotná spôsobilosť,
   - odborná spôsobilosť,
   - bezúhonnosť,
   - registrácia za podmienok ustanovených zák. č. 578/2004 Z.z.

Článok 35

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie, formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo všetkých zmenách vo vlastnom stravovacom zariadení.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalšie teplé hlavné jedlo po dohode so zamestnancom.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške najviac 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,30 € na jedno hlavné jedlo.
4. Ustanovenia tohto článku sa primerane vzťahujú aj na osoby zamestnané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 36
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období:

1. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
2. 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 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Zamestnanec je povinný informovať svojho nadriadeného a doručiť doklad o práceneschopnosti na personálny referát, najneskôr do troch dní od jej vzniku.

Článok 37
Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ má uzatvorené s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami zamestnávateľské zmluvy podľa § 58 zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 650/2004 Z.z. pri uzavretí zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami poskytne zamestnancovi príspevok vo výške 3% z hrubej mzdy. Novoprijatým zamestnancom sa poskytne príspevok až po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby.

Článok 38

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond:
   a) povinným prídelom vo výške 1% a
   b) ďalším prídelom vo výške 0,5%
   zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky sociálneho fondu sa ďalej použijú na tieto účely:

a) Regenerácia pracovnej sily a to:

- Na regeneráciu pracovnej sily formou rekreácie vrátane športových aktivít zakúpením preukazov, lístkov alebo preplatením výdavkov použitých v zariadeniach (rekreačných, kúpeľných, zdravotníckych, vzdelávacích alebo športových) sa poskytne finančný príspevok zo sociálneho fondu v danom kalendárnom roku vo výške 300,- € za zamestnanca a rok. Príspevok bude vyplácaný na základe predložených dokladov do 30.11. bežného roka s identifikáciou regenerácie pracovnej sily. Na príspevok na regeneráciu pracovnej sily majú nárok zamestnanci v pracovnom pomere v evidenčnom stave. Na príspevok na regeneráciu pracovnej sily nemajú nárok zamestnanci, ktorí nie sú práceschopní (PN) a ktorí čerpajú ošetrovné (OČR). Zamestnancom, ktorí majú kratší pracovný úväzok alebo nastúpili do pracovného pomeru v priebehu roka, sa príspevok alikvótne kráti.

b) Doprava zamestnancov

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na dopravu do zamestnania pre zamestnancov vo výške 20,00€ na osobu a mesiac. Zamestnanci, ktorí pracujú na skrátený pracovný úväzok dostanú alikvotnú časť uvedenej sumy dopravného.

Zamestnanci na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke; zamestnanci, ktorým je poskytnuté ubytovanie v zariadeniach PN; zamestnanci, ktorí bývajú v mieste pôsobenia zamestnávateľa a zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd vykonávaných mimo pracovný pomer nemajú nárok na výplatu dopravného.

Príspevok na dopravu zamestnancov je vyplácaný 2 x ročne (v mzdách za mesiace jún a november).

c) Zamestnávateľ poskytne z fondu odmenu pri :

- 10 násobnom darovaní krvi (bronzová Jánskeho plaketa) - v sume 45 € ,
- 20 násobnom darovaní krvi (strieborná Jánskeho plaketa) - v sume 65 €,

- 30 násobnom darovaní krvi u žien, resp. 40 násobnom darovaní krvi u mužov (zlatá Jánskeho plaketa) v sume 85 €.
- 60 násobnom darovaní krvi u žien, resp. 80 násobnom darovaní krvi u mužov (diamantová Jánskeho plaketa) v sume 100 €

Odmena bude vyplatená zamestnancovi v kalendárnom roku, v ktorom mu bude odovzdaná plaketa.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi jednorazovú odmenu 20,00 € z prostriedkov sociálneho fondu pri každom bezpríspevkovom odbere krvi. Odmena bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne na základe potvrdenia príslušnej transfúznej stanice.

d) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na kultúrne a športové podujatia vo výške 50,- € za rok pre jedného zamestnanca na základe predložených dokladov o úhrade kultúrneho alebo športového podujatia.

Na príspevok nemajú nárok zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer a zamestnanci v mimo evidenčnom stave (materská a rodičovská dovolenka).

Príspevok bude vyplatený na základe predložených dokladov v mzdách za november.

3. Zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu zamestnancom do výšky 2000 € za nasledovných podmienok:
   - najbližším pozostalým po obeti smrteľného úrazu alebo prirodzenej smrti,
   - po úmrtí najbližších príbuzných zamestnanca, za ktorých sa pokladajú manželka, manžel a deti alebo iná osoba žijúca v spoločnej domácnosti,
   - v iných mimoriadne závažných prípadoch.

   Pri rozhodovaní o priznaní sociálnej výpomoci sa vychádza z komplexného posúdenia soc. a majetkových pomerov žiadateľa, príčin vzniknutej situácie, zohľadnenie zárobkových možností partnera žiadateľa, počtu nezaopatrených detí a odpracovaných rokov u zamestnávateľa.

   Výška sociálnej pomoci z odborových prostriedkov môže byť do výšky 100 €.

Článok 39
Príspevky zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ umožní v spolupráci s odborovou organizáciou podnikovú rekreáciu len pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov na chate Zvolen - Môťová. Poplatok za

pobyt na chate je pre členov odborov 10€/deň, pre ostatných zamestnancov 15 €/deň. Zamestnanec po ukončení pobytu na chate zaplatí skutočné spotrebované náklady na elektrickú energiu, vodu a stočné do pokladne alebo prevodom na účet zamestnávateľa na základe vyúčtovania zamestnávateľa podľa údajov konkrétnej spotreby meracích zriadení registrujúcich skutočnú spotrebu.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom motorové vozidlo, max. 1-krát ročne na zamestnanca, na prepravu nákladov pri sťahovaní zamestnanca, kúpe nábytku a pod., ak to umožní prevádzka nemocnice, pričom zamestnanec uhradí len skutočnú spotrebu pohonných látok motorového vozidla.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ubytovanie v rámci svojich ubytovacích kapacít (štvorbytovka). Zamestnanec hradí prevádzkové náklady spojené s ubytovaním v plnej výške.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške v nadväznosti na odpracované roky v Psychiatrickej nemocnici Veľké Zálužie takto :

   a) Odpracované roky nad 10 rokov do 15 rokov 75 % priemer. mesačného platu
   b) Odpracované roky nad 15 rokov do 20 rokov 100 % priemer. mesačného platu
   c) Odpracované roky nad 20 rokov do 30 rokov 125 % priemer. mesačného platu
   d) Odpracované roky nad 30 rokov 150 % priemer. mesačného platu“.

5. Zamestnávateľ poskytne jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnancovi, ktorý odpracoval v Psychiatrickej nemocnici Veľké Zálužie 20 a viac rokov, vo výške 100 % jeho priemerného mesačného platu.

Časť VII.
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 40

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a

o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z. o podrobnostiach o ochrane pred záťažou teplom a chladom pri práci.
3. Zamestnávateľ zabezpečí osobné ochranné prostriedky podľa zákona 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov a nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z.z. o mimoriadnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 41
Účasť zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie určí troch zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre BOZP.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 42

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam zamestnávateľ poskytne zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

- Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia príslušnému vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.
Záverečné ustanovenia
Článok 43

1. Kolektívna zmluva sa primerane vzťahuje aj na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

   Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.
9. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2024. Platnosť zmluvy nadobúda podpisom zmluvných strán a účinnosť nasledujúcim dňom po zverejnení v centrálnom registri zmlúv UV SR.

   Práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy sa vzťahujú aj na obdobie pred jej účinnosťou, avšak až po uplynutí dňa 31.12.2023.

Vo Veľkom Záluží dňa 16.2.2024

.....	.....
MUDr. Henrich Grác	**Dana Lukáčová**
štatutárny zástupca zamestnávateľa	predseda odborovej organizácie