

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2024/2025

pre zamestnancov zdravotníckych zariadení odmeňovaných podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení a zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov



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

zmluvné strany

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb zastúpená Bc. Danielou Hric , predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

Lekársky odborový združenie zastúpený MUDr. Ivanom Marettom, predsedom (ďalej len LOZ)

na jednej strane

a

zamestnávateľ Dolnooravská nemocnica s poliklinikou Dolný Kubín L.N.Jége zastúpený, PhDr. Jozef Mintál MBA, Meng. riaditeľom(radou riaditeľ'ov) (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU



Obsah

KOLEKTÍVNA ZMLUVA	1
Článok 1	4
Článok 2	4
Článok 3	4
Článok 4	5
Článok 5	5
Článok 6	5
Článok 7	6
Článok 8	6
Článok 9	6
Článok 10	6
Článok 11	6
Článok 12	7
Článok 13 - Spolurozhodovanie	7
Článok 14 - Prerokovanie	8
Článok 15 - Informovanie	9
Článok 16 - Kontrolná činnosť	10
Článok 17 - Kolektívne vyjednávanie	10
Článok 18	11
Článok 19	11
Článok 20	11
Článok 21	11
Článok 22 - Pracovné podmienky	12
Článok 23 - Pracovný pomer	12
Článok 24 - Pracovný čas	12
Článok 25 - Pracovná pohotovosť	13
Článok 26 - Nočná práca	14
Článok 27 - Dovolenka	14
Článok 28 - Dodatková dovolenka	14
Článok 29 - Pracovné voľno	15
Článok 30 - Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	16
Článok 31 - Odstupné	17
Článok 32 - Odchodné	17
Článok 33 - Organizačné zmeny	17
Článok 34 - Všeobecné ustanovenia	17
Článok 35 - Základná zložka mzdy	18
Článok 36 - Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	18
Článok 37 - Mzda, mzdové zvýhodnenie, náhrada za prácu vo sviatok	19
Článok 38 - Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	19
Článok 39 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu	19
Článok 40 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu	19
Článok 41 - Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	19
Článok 42 - Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť	19
Článok 43 - Mzdové zvýhodnenie sestier pracujúcich na OAIM, C-JIS, JIS	20
Článok 44 - Odmena	20
Článok 45 - Plnenie za prácu pri príležitosti pracovného výročia a životného výročia	21
Článok 46 - Vzdelávanie zamestnancov	21
Článok 47 - Stravovanie zamestnancov	22
Článok 48 - Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	23
Článok 49 - Doplnkové a dôchodkové sporenie	23
Článok 50 - Sociálny fond	23
Článok 51 - BOZP	23
Článok 52	24
Článok 53 - Rekondičný pobyt	25
Článok 54 - Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	26
Článok 55 - Záverečné ustanovenia	26



Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej aj len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so 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 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č.578/2004 Z.z.“) a zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č.552/2003 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 2

1. 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 „SOZ ZaSS“) a Lekárskeho odborového združenia / ďalej len LOZ/, zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, 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 01. 01. 2003. Zriaďovateľom je Žilinský samosprávny kraj. Oprávnenie riaditeľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z 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,
 - c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (napr. bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci,)
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. Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

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

Článok 6

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť 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, intranet, 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. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie, členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie alebo zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní Výboru základnej odborovej organizácie zvolať členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne 1x do roka 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 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % , jeho čistého mesačného zárobku a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu ,ďalším zamestnancom na základe ich písomnej žiadosti zrazí čiastku v sume 1,66 Eur a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

Časť III.

Spoluúčasť odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď 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 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 príslušným odborovým orgánom.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s výborom základnej odborovej organizácie 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 a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP), rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
 - j) 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),
- k) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - l) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 - m) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
 - n) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - o) 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 (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).
 - p) spolupráca pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP).
 - q) žiadosť o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce (§142 ods. 5 ZP)

Článok 14 - Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom. 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 so zástupcom zamestnancov 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa. Na organizačnú zmenu, ktorá nie je vopred prerokovaná s odborovou organizáciou sa hľadá, akoby sa neuskutočnila.
 - 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 Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP), opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - b) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 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) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - j) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - k) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
 - m) ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu trvania s odborovou organizáciou a informovať o tom aj zamestnancov (§ 13 ods. 4 ZP)
4. Zamestnávateľ na účely v bode 3 poskytne zástupcom odborovej organizácie informácie, konzultácie a doklady v rámci svojich možností prihladne na ich stanoviská..

Článok 15 - Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom príslušnému odborovému orgánu s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie včas zrozumiteľným spôsobom predložením písomnej informácie alebo podkladov, prípadne v elektronickej podobe.
2. Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie najmä o týchto otázkach:
 - a) o zásadných zmenách v objeme a podmienkach zazmluvnených zdravotníckych výkonov so zdravotnými poisťovňami,
 - b) o možnosti prijatia do pracovného pomeru zdravotníckych zamestnancov nad rámec Výnosu Ministerstva zdravotníctva SR z 10. septembra 2008 č. 09812/2008-OL v znení jeho zmien a doplnkov, ktorý určuje len minimálne požiadavky na personálne zabezpečenie pracovísk,
 - c) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - d) o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - e) o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP),
 - f) o voľných pracovných miestach na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP), o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - g) o využívaní dočasne pridelených zamestnancov (§ 58 ods. 15 písm. d) ZP),
 - h) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - i) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - j) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),

- k) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - l) 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.
4. Zamestnávateľ poskytne výboru odborovej organizácie pre potreby kolektívneho vyjednávania o mzdovej časti KZ v mesiaci február prehľad za uplynulý kalendárny rok, v porovnaní s predchádzajúcim rokom (dva roky dozadu) :
- a) o počte zamestnancov zamestnávateľa podľa jednotlivých povolání,
 - b) o priemernej výške základnej zložky mzdy podľa povolání
 - c) o výške priemernej mzdy zamestnancov jednotlivých povolání.
 - d) Odvody-zrážky odborárov od zamestnávateľa

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. Zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborový orgán 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 .Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

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 20

p r a c o v n ý c h 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 podľa Stanov SOZ ZaSS 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. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

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

Článok 19

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca 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 priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na jeho pracoviskách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom na webovej stránke nemocnice, vývesnej tabuli a vo vestibule.

Článok 21

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

Článok 22 - Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko, Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 553/2007 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na prevádzku zdravotníckych zariadení z hľadiska ochrany zdravia,
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia,
 - c) Výnosu Ministerstva zdravotníctva SR z 10. septembra 2008 č. 09812/2008-OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v znení neskorších zmien a doplnkov.
2. Zamestnávateľ prijme do pracovného pomeru dostatočný počet zamestnancov jednotlivých povolání s cieľom, aby sa práca nadčas v zariadení vyskytovala len dočasne a len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce a nebola nariadená ani dohodnutá na zabezpečenie bežnej prevádzky pracoviska.

Článok 23 - Pracovný pomer

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.
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. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem zákonných dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až c) ZP aj z dôvodu vykonávania prác lekára zaradeného do špecializačnej prípravy v odbore všeobecné lekárstvo a odbore pediatria za účelom zabezpečenia výkonu odbornej zdravotníckej praxe na príslušných organizačných útvaroch zamestnávateľa v rámci špecializačnej náplne pre odbor všeobecné lekárstvo.

Článok 24 - Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke s nepravidelným striedaním služieb má pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas



zamestnanca, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.

Pracovisko: RDG

Profesia: lekár, rádiologický technik

2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s výborom základnej odborovej organizácie a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho pracovníka vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie troch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho pracovníka vrátane práce nadčas je najviac 56 hodín týždenne. Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa 1 a 2 vety. Odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.
4. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s výborom základnej odborovej organizácie alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac troch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
5. Zamestnávateľ pri zaradovaní 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.
6. 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.
7. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy, v sume priemerného zárobku zamestnanca.

Článok 25 - Pracovná pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného

rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa započítava do pracovného času.
3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
4. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. 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 možné pracovnú pohotovosť so zamestnancom dohodnúť najviac v rozsahu 200 hodín .

Článok 26 - Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok .
3. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 27 - Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 4 týždňov. Dovolenka vo výmere 5 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30.júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 28 - Dodatková dovolenka

1. Zamestnanec, ktorý vykonáva prácu zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé alebo, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa nad rámec článku 27 KZ. Za

zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý

- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nakažlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
- b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
- c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
- d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- e) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
- f) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

2. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom zamestnávateľa na pracovisku : RDG – lekár, rádiologický technik, OKM, a patológia – všetci zamestnanci oddelenia.

Článok 29 - Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na deň voľna pri sprevádzaní prváčika do nástupu na ZŠ – rodič.
3. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, sa považuje aj účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškoľovania (napr. BOZP, požiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva z príslušných právnych predpisov a to bez ohľadu nato, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca.
4. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

5. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Jedná sa napr.: zasadania výboru ZO, konferencia predsedov ZO, účasť na zjazde, hospodárska činnosť ZO, príprava materiálov pre činnosť odborov 16 hodín na mesiac.
6. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
7. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov (členom Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 5 tohto článku. Na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 138 ZP. Podľa § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia opri práci v platnom znení je zamestnávateľ povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zabezpečiť na plnenie úloh vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

Článok 30 - Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, 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.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 31 - Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jeho priemerného mesačného zárobku v súlade § 76 ods. 1 a 2 ZP.

Článok 32 - Odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku o ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení

Článok 33 - Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prípadnom prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností zväží skončenie pracovného pomeru
 - 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 žiteľom 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,
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.

Mzdové podmienky zamestnancov

Článok 34 Všeobecné ustanovenia

1. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, náhrada za pracovnú pohotovosť a

d'alsie plnenia uvedené v § 118 ods. 2 Zákonníka práce. Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a vianočných sviatkov.

2. Mzdové podmienky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa s výnimkou riaditeľa zariadenia. Zamestnávateľ uplatní mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a garantuje rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

Článok 35 - Základná zložka mzdy

1. Minimálnu výšku základnej zložky mzdy zdravotníckeho pracovníka upravujú ustanovenia § 80a – 80aw zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka nesmie byť nižšia ako minimálny mzdový nárok príslušného stupňa náročnosti práce podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce
2. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka nezahŕňa príplatky, iné nárokovateľné zložky mzdy, nenárokovateľné zložky mzdy, mzdu za prácu nadčas a mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.
3. Nezdravotníckemu zamestnancovi patrí základná zložka mzdy najmenej v sume minimálneho mzdového nároku, určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta podľa ZP .
4. Zamestnávateľ dôsledne aplikuje zákonné ustanovenia, týkajúce sa nároku zamestnancov na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa podľa smernice o odmenovaní pracovníkov
5. Zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov transparentné kritériá pre zvýšenie základnej zložky mzdy v závislosti od náročnosti vykonávaných pracovných činností a dĺžky odbornej praxe zamestnanca. Dohodnuté kritériá budú predmetom dodatku ku kolektívnej zmluve.
6. Výhodnejšie mzdové dojednania zamestnanca so zamestnávateľom, uzatvorené pred nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy ostávajú v platnosti aj v čase účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 36 - Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 25% priemerného zárobku zamestnanca.
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 35% jeho priemerného zárobku.



3. Zamestnancovi s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, ktorý sa so zamestnávateľom nedohodol na čerpaní náhradného voľna za vykonanú prácu nadčas, zamestnávateľ vyplatí mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas najneskôr po uplynutí trojmesačného obdobia, počas ktorého priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.

Článok 37 - Mzda, mzdové zvýhodnenie, náhrada za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi za prácu vo sviatok patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 100 % jeho priemerného hodinového zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi hodina náhradného voľna za hodinu práce vo sviatok. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Článok 38 - Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume najmenej 40% minimálnej mzdy v eurách za hodinu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, v sume najmenej 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 39 - Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

Zamestnancovi za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu patrí mzdové zvýhodnenie v sume najmenej 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu .

Článok 40 – Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie v sume najmenej 100% minimálnej mzdy v eurách za hodinu;.

Článok 41 - Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce vo výške najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu práce pri vykonávaní pracovných činností, ktoré orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie zdravotného rizika. U zamestnávateľa citované podmienky spĺňa: *pracovisko: RHB -I ekár laser, OKM, Patológia- všetky profesie.

Článok 42 - Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Za každú hodinu pracovnej pohotovosti mimo pracoviska /na telefóne/ bude zamestnávateľ vyplácať zamestnancovi náhradu mzdy vo výške 15 % hodinovej tarifnej mzdy zamestnanca podľa skutočného mesiaca, NAJMENEJ 20% hodinovej minimálnej mzdy.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska PPM s

bezprostrednou dostupnosťou patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy v eurách. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za hodinu pracovnej pohotovosti mimo pracoviska s bezprostrednosťou patrí zamestnancovi hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

3. Na zabezpečenie trvalej prevádzky oddelení mimo normálneho pracovného času a dodržania Zákonníka práce § 96 – pracovná pohotovosť a § 97 – práca nadčas, bolo dohodnuté medzi zástupcami SOZ ZaSS- Základnej odborovej organizácii pri DONsP Dolný Kubín a LOZ a zástupcami Dolnooravskej nemocnice s poliklinikou MUDr. L. N. Jégé Dolný Kubín na strane zamestnávateľa:

3 hodiny nadčas v bežnom týždni, sobotu, nedeľu a sviatok 5 hodín, ostatné hodiny budú realizované v neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo svojho pracoviska s bezprostrednou dostupnosťou

Pondelok až štvrtok: 3 nadčas+ 5,5 PPM +7,5 NV

Piatok: 3 nadčas + 13 PPM

Sobota: 5 nadčas + 19 PPM

Nedeľa: 5 nadčas + 11,5 PPM + 7,5 NV

5. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
6. 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.
7. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
8. Pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie, v pracovnom týždni prekročiť 56 hodín. V prípade prekročenie uvedeného limitu odpracovaných hodín umožní vedúci pracovník zamestnancovi čerpanie náhradného voľna. Maximálny limit nadčasovej práce za kalendárny rok je 400 hodín po dohode so zamestnancom.
9. Vedúci pracovníci sú zodpovední za nesúlad medzi knihou služieb a výkazom v práci.

Článok 43 - Mzdové zvýhodnenie sestier pracujúcich na OAİM, C-JIS, JIS

1. Zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí 50 € pre sestry .

Článok 44 - Odmena

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť tieto druhy odmien:
 - mimoriadnu odmenu,
 - operatívnu odmenu,
 - cieľovú odmenu,
 - štvrt'ročnú a ročnú odmenu.
2. Mimoriadna odmena sa môže poskytnúť z týchto dôvodov:
 - a) za poskytnutie osobnej pomoci v mimoriadnych prípadoch (pri požiarnej ochrane alebo živelných pohromách, ich likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života),
 - b) za splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,

- c) za zabezpečenie pracovných úloh v sťažených podmienkach.
3. Cieľová odmena sa môže poskytnúť za splnenie vopred určenej cieľovej úlohy.
 4. Operatívna odmena sa môže poskytnúť za operatívne zabezpečenie úloh podmieňujúcich plynulý chod jednotlivých činností zamestnávateľa nad rozsah pracovných povinností zamestnanca.
 5. Štvrtročná odmena a ročná odmena sa môže poskytnúť zamestnancom za splnenie stanovených kritérií stanovených interným predpisom zamestnávateľa, po dohode so zástupcami zamestnancov.

Článok 45 - Plnenie za prácu pri príležitosti pracovného výročia a životného výročia

1. Plnenie za prácu vo výške podľa ods.1 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi aj pri príležitosti jeho životného jubilea 50 rokov veku 1 priemerný plat podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa.

Od 0 rokov do 5 rokov = 1/3 priemerného mesačného zárobku

nad 5 rokov do 10 rokov = 2/3 priemerného mesačného zarábku

nad 10 rokov jeden priemerný mesačný zárobok

Časť VI.

Sociálna oblasť

Článok 46 - Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ do dvoch mesiacov odo dňa nadobudnutia účinnosti kolektívnej zmluvy vypracuje a prerokuje s Výborom odborovej organizácie plán vzdelávania zamestnancov organizácie na obdobie 1 roka.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám ustanoveným v osobitnom predpise. Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie a sústavné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov a podľa svojich možností sa podieľa na ich financovaní.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, pracovné voľno v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku v rozsahu najmenej 8 dní. Uvedená povinnosť sa vzťahuje na zamestnávateľa, ktorý nie je organizátorom alebo spoluorganizátorom odborných podujatí v takom rozsahu, ktorý umožní zamestnancovi získať potrebný počet kreditov, určený všeobecne záväzným právnym predpisom.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje k spolupráci so SLK, SK SaPA a SK MTP, k bezplatnému poskytnutiu priestorov na vzdelávanie členov týchto komôr.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie a zvyšuje si kvalifikáciu absolvovaním špecializačného štúdia, pracovné voľno s náhradou mzdy na najviac päť dní v priebehu kalendárneho roka, ak mu neposkytuje pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 140 ods. 2 ZP a podľa dohody o kritériách poskytovateľa.
7. 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).
8. Zamestnancovi, pracujúcemu v nepretržitom prevádzkovom režime, ktorý sa v čase svojho nepretržitého odpočinku medzi zmenami zúčastní podujatia, organizovaného na účely sústavného vzdelávania, za čas preukázaného trvania vzdelávacieho podujatia patrí náhrada vo výške priemerného zárobku zamestnanca.
9. 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 vykonať 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.

Článok 47 - Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom v rannej a odpoľudňajšej zmene stravovanie poskytnutím teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení. V nočnej a pohotovostnej službe zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou balíčka so suchou stravou v cene lístka obeda. Lístky na večeru budú označené zeleným pásikom, k zakúpeniu u stravovacieho referenta. Balíček budú vydávať na obed pomocnícom a tie následne uskladnia v chladničke príslušného oddelenia.
2. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie sumou vo výške 55 percent z každého jedla a zo sociálneho fondu na každé jedlo.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (práca nadčas) a počas pracovnej pohotovosti na pracovisku a zamestnancom pracujúcim na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, **ale za cenu ako pre cudzích, nakoľko netvorí sociálny fond.**
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v júli 13 a decembri 12 stravovacích poukážok, ale pri čerpaní PN a materskej dovolenky bude počet adekvátne skrátený o vypočítaný rozdiel nároku.



Článok 48 - Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 49 - Doplnkové a dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia sú na základe zákona povinne zahrnutí zamestnanci vykonávajúci práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie zdravotného rizika.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie:
 - a) zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie zdravotného rizika, vo výške 2,5 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie.

Článok 50 - Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond:
 - a) povinným prídélom vo výške 1 %

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 51 - BOZP

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi (Zoznam OOPP DONsP DK z 22.10. 2019 /.
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 po dohode so zástupcom zamestnancov vydá vnútorný predpis s opatreniami, vrátane pitného režimu (Príloha č. 14 ku smernici BOZP DONsP Dolný Kubín z 22.10. 2019) na ochranu zdravia zamestnancov pri záťaži teplom a chladom podľa Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva č. 99/2016 Z. z..

3. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnanca:
 - a) ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie zdravotného rizika pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,
 - b) ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis: vedenie motorového vozidla, práca s bremenami, práca v noci, práca vo výškach, práca so zobrazovacími jednotkami a podľa Prílohy č. 1a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
 - c) ktorý vykonáva práce zaradené do prvej kategórie alebo druhej kategórie;
4. Zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti, pri ktorých sú exponovaní biologickým faktorom, alebo ak posúdenie rizika z expozície biologickým faktorom preukáže riziko pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov v súvislosti s expozíciou biologickým faktorom a ak existuje účinná očkovacia látka, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť očkovanie. Náklady, ktoré vzniknú v súvislosti s očkovaním zamestnancov uhrádza zamestnávateľ.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

Článok 52

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne .
2. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.
3. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok. Ustanovením Komisie pre bezpečnosť nie sú dotknuté oprávnenia zástupcov pre bezpečnosť- čiže komisia pre bezpečnosť aj zástupcovia a pre bezpečnosť pôsobia súčasne.

4. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno snáhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
6. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako Členovia Výboru základnej odborovej organizácie.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ochranný odev a obuv každých 24 mesiacov. Odvolávame sa na vypracovanú Smernicu o poskytovaní OOPP v zmysle NV SR č. 395/2006 Z. z. OOPP sú poskytované aj nezdravotníckym pracovníkom – údržbári, stravovacia prevádzka, upratovačky, pomocný personál na oddeleniach a podobne.

Článok 53 - Rekondičný pobyt

1. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
4. Zamestnávateľ vypracuje v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
5. Lekár pracovnej zdravotnej služby v spolupráci so zamestnávateľom, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, vypracuje obsah rekondičného pobytu. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pred jeho nástupom na rekondičný pobyt s obsahom rekondičného pobytu.
6. Zamestnávateľ po dohode RHB oddelením vypracuje rekondičný balíček pre všetkých zamestnancov a po rekonštrukcii rehabilitačného oddelenia bude informovať zamestnancov o termíne začatia poskytovania rekondičných pobytov.

Časť VIII.

Článok 54 - Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia príslušnému vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa oprávnenú 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 30 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.

Článok 55 - Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv zverejnenia do 31. 12. 2025.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 20 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 DO NsP a každého člena Výboru ZO a bude zverejnená v centrálnom registri zmlúv. 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 6 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.

V Dolnom Kubíne dňa 26.02.2024

"v.r."

PhDr. Jozef Mintál, MBA, MEng.
štatutárny zástupca zamestnávateľa

"v.r."

Bc. Daniela Hric
predseda odborovej organizácie

"v.r."

MUDr. Ivan Mareta
predseda LOZ