	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1 Zmena: 0
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 1/36

uzavretá medzi

Zamestnávateľom: **Univerzitná nemocnica Martin**
Kollárova 2, 036 59 Martin

zastúpeným:

Radou riaditeľov UNM: MUDr. Dušan Krkoška, PhD., MBA-generálny riaditeľ
doc. MUDr. Dalibor Murgaš, PhD. – medicínsky riaditeľ
Ing. Stanislav Škorňa – ekonomický riaditeľ

V mene organizácie sú oprávnení konať najmenej dvaja členovia štatutárneho orgánu spoločne.

IČO: 00 365 327
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane


a

Základnou odborovou organizáciou pri UNM
Kollárova 2, 036 59 Martin

zastúpenou : MUDr. Antonom Malicherom, PhD., predsedom ZV


(ďalej len odborová organizácia)

na druhej strane

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 2/36


OBSAH

ČASŤ 1	4
Všeobecné ustanovenia.....	4
Článok 1	4
Článok 2	4
Článok 3	4
Článok 4	4
ČASŤ II.	5
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.....	5
Článok 5	5
Článok 6	5
Článok 7	5
Článok 8	6
Článok 9	6
Článok 10	6
Článok 11	6
ČASŤ III.	7
Spoluúčasť odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	7
Článok 12	7
Článok 13 - Spolurozhodovanie	7
Článok 14 - Prerokovanie.....	8
Článok 15 - Informovanie	9
Článok 16 - Kontrolná činnosť	10
Článok 17 - Kolektívne vyjednávanie	11
ČASŤ IV.	12
Zamestnanosť a pracovné podmienky	12
Článok 18	12
Článok 19	12
Článok 20	12
Článok 21	12
Článok 22 - Pracovné podmienky	12
Článok 23 - Pracovný pomer	13
Článok 24 - Pracovný čas	14
Článok 25 - Pracovná pohotovosť.....	15
Článok 26 - Nočná práca	15
Článok 27 - Dovolenka	15
Článok 28 - Dodatočná dovolenka	16
Článok 29 - Pracovné voľno	17

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 3/36

Článok 30 - Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.....	18
Článok 31 - Výpovedná doba	19
Článok 32	19
Článok 34 - Odstupné	20
Článok 35 - Odchodné	21
Článok 36 - Príspevky.....	22
Článok 37 - Organizačné zmeny.....	23
ČASŤ V.....	24
Sociálna oblasť.....	24
Článok 38 - Vzdelávanie zamestnancov.....	24
Článok 39 - Stravovanie zamestnancov	25
Článok 40 - Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.....	25
Článok 41 - Doplnkové dôchodkové sporenie	25
Článok 42 - Sociálny fond.....	26
<i>Príspevok jubilantom a príspevok pri prvom odchode do dôchodku</i>	<i>27</i>
<i>Príspevok na jednodňové a viacdňové zájazdy</i>	<i>27</i>
<i>Dar darcom krvi.....</i>	<i>27</i>
Článok 43 Organizovanie a účasť na športových, kultúrnych alebo iných podujatiach....	28
Článok 44 - Sociálna výpomoc nenávratná.....	28
Článok 45 - Rehabilitačné pobyty	28
ČASŤ VI.....	30
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....	30
Článok 46	30
Článok 47	31
ČASŤ VII.....	32
Článok 48	32
Článok 49 - Bytová problematika.....	33
ČASŤ VIII.....	34
Článok 50	34
ČASŤ IX.....	35
Záverečné ustanovenia.....	35
Článok 51	35

Príloha č. 1 – Mzdový poriadok UNM

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 4/36

ČASŤ 1

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

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“) 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 20.12.1991 číslo 3724/1991-A/V-7 v znení ďalších zmien a doplnkov vydanou MZ SR. Oprávnenie rady riaditeľov rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z funkcie štatutárneho orgánu 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.

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.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 5/36

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5


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

Článok 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 priestory v priestoroch Slobodáreň UNM, ul. Jesenského č. 25 bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, telefax, 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 a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 6/36

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. 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, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 9


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 prípadne 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 môže prizvať zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 7/36

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 požiadava odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od dňa požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody, alebo ak ZP, alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 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) pravidiel 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),

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1 Zmena: 0
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 8/36

- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 7, 9 a 11 ZP),
- k) 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),
- l) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- q) 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).
- r) možnosť dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) ZP).

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.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 9/36

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - i) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - j) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a 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, ak škoda presahuje 50,- eur (§ 191 ods. 4 ZP),
 - m) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - n) 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),
 - o) spolupráca pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 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 zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz za rok Správu o finančnom hospodárení a činnosti UNM za predchádzajúci rok.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 10/36

3. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP),
 - 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),
 - informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - 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 vyjednávanía o mzdovej časti KZ v mesiaci február prehľad za uplynulý kalendárny rok, v porovnaní s predchádzajúcim rokom (dva roky dozadu) :
- o počte zamestnancov zamestnávateľa podľa jednotlivých povolání,
 - o výške priemernej mzdy zamestnancov podľa jednotlivých povolání.

Článok 16 - Kontrolná činnosť

- Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
- Zástupcovia zamestnancov sú na účely kontrolnej činnosti oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
- Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 11/36


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 30 pracovných 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. 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 (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 12/36

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

1. 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, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Za účelom plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenie pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje ZP §84 vydá resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušnej odborovej organizácie, inak je neplatný . Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.
3. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

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 bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na mieste prístupnom všetkým zamestnancom (webová stránka UNM).

Článok 21

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz mesačne 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,
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 553/2007 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na prevádzku zdravotníckych zariadení z hľadiska ochrany zdravia,

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 13/36

- c) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia,
 - d) Výnosu Ministerstva zdravotníctva SR z 10. septembra 2008 č. 09812/2008-OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v znení neskorších zmien a doplnkov.
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.
3. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú nad rozsah stanovený v Zákonníku práce môže zamestnávateľ so zamestnancom aj:
 - a) v prípade, ak je to nevyhnutné na zabezpečenie poskytovania zdravotnej starostlivosti,
 - b) v prípade lekára zaradeného do špecializačného štúdia v špecializačnom odbore v rámci rezidentského štúdia, účastníka rezidentského programu MZ SR
 - c) v prípade obsadenia miesta prednostu na základe výsledku výberového konania podľa čl. VII časti „Prednosta“ Rozhodnutia o zmene zriaďovacej listiny Univerzitnej nemocnice Martin zo dňa 10.1.2018, č. S02148-2018-OZZAP, v znení Rozhodnutia o zmene zriaďovacej listiny Univerzitnej nemocnice Martin zo dňa 15.6.2018, č.S08100-2018-OSMŠaZP-1,
 - d) v prípade obsadenia miesta primára samostatného oddelenia na základe výsledku výberového konania podľa čl. VII časti „Primár“ Rozhodnutia o zmene zriaďovacej listiny Univerzitnej nemocnice Martin zo dňa 10.1.2018, č. S02148-2018-OZZAP, v znení Rozhodnutia o zmene zriaďovacej listiny Univerzitnej nemocnice Martin zo dňa 15.6.2018, č.S08100-2018-OSMŠaZP-1,
 - e) v prípade zamestnanca, ktorý je vysokoškolským učiteľom vykonávajúcim praktickú výučbu podľa zák. č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov, a ktorý zároveň poskytuje zdravotnú starostlivosť.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 14/36

Článok 24 - Pracovný čas

1. Zamestnávateľ zabezpečuje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti v kategórii lekár prácou v jednozmennej prevádzke a pracovnou pohotovosťou na pracovisku, resp. mimo pracoviska v súlade s Pracovným poriadkom UNM. V kategórii sestra a v ostatných kategóriách zdravotníckych zamestnancov je zabezpečené nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti v pracovnom režime podľa Pracovného poriadku UNM.
2. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne a zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.
3. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je najviac 33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.
4. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho pracovníka vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch 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.
5. Zamestnancom, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie, možno nariadiť prácu nadčas najviac v rozsahu 250 hodín v kalendárnom roku. Odborová organizácia súhlasí s tým, že so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce bude možné dohodnúť výnimočne prácu nadčas, a to za účelom zabezpečenia bezpečnej a plynulej prevádzky UNM. Odborová organizácia súhlasí s tým, že v prípade potreby môže zamestnávateľ nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja.
6. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na možnosti rozvrhnúť pracovný čas aj nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.
7. Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku podľa ustanovenia § 93 ods. 1 a ods. 2 ZP, zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na rozvrhnutí pracovného času tak, že zamestnanec bude mať raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 15/36

8. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovou organizáciou môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách, kde to umožňujú prevádzkové možnosti, pružný pracovný čas. Podrobnosti budú upravené v pracovnom poriadku.
9. 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.
10. 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.

Článok 25 - Pracovná pohotovosť


1. 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.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti.

Článok 26 - Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý:
 - a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich,
 - b) pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.
3. 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 .
4. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 27 - Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 16/36


zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihladne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

3. 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 skrátená.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa sám trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin pokiaľ to nenaruší chod pracoviska.

Článok 28 - Dodatková dovolenka

1. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé 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 nakaľivou 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) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
 - f) 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,
 - g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.
2. 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.


	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 17/36

Článok 29 - Pracovné voľno

1. Na žiadosť zamestnanca starajúceho sa o dieťa do 15 rokov veku a zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ poskytne jeden krát mesačne pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa (smeny).
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, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 hodiny každý párný týždeň.
5. Zároveň predsedovi ZV bude poskytnuté ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy pravidelne 1x v týždni, a to vo štvrtok v rozsahu 6,7 hodín, na výkon činnosti súvisiacej s výkonom funkcie predsedu ZV, prípadne podľa potreby a to po dohode so zamestnávateľom.

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

6. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú čerpania pracovného voľna podľa odseku 4, zamestnávateľ môže vyplatiť členovi Výboru základnej odborovej organizácie peňažnú náhradu najmenej vo výške priemerného zárobku zamestnanca, alebo na základe predchádzajúcej dohody peňažnú náhradu v tejto sume zašle na účet odborovej organizácie.
7. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
8. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času, v súlade s § 136 ods. 1 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde alebo konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 18/36

spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 1 a šiestej časti ZP.

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne 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.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas. Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času v prípade zamestnanca, ktorému pracovný pomer u zamestnávateľa vznikol v priebehu kalendárneho roka, v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, najmenej však v rozsahu 3 dní. U ostatných zamestnancov bude poskytnuté pracovné voľno v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku

b) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, ako aj na sprevádzanie dieťaťa do centra špeciálno-pedagogického poradenstva, ak je sprevádzanie nevyhnutné a uvedené výkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času len jednému rodinnému príslušníkovi, v prípade zamestnanca, ktorému pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka, v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, najmenej však v rozsahu 3 dní. U ostatných zamestnancov bude poskytnuté pracovné voľno v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku.


10. Zamestnávateľ môže ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci s náhradou mzdy z dôvodu účasti zamestnanca na odbornej akcii a to po súhlase jeho priameho nadriadeného a príslušného riaditeľa úseku v prípade, ak nie je možné účasť vybaviť mimo pracovného času.

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.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 19/36

3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 34 ods. 1 tejto KZ.
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 31 - Výpovedná doba

1. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 1., je **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
3. Do doby trvania pracovného pomeru podľa bodov 1 a 2 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je **najmenej dva mesiace**.
5. V ostatných prípadoch je výpovedná doba **najmenej jeden mesiac**, ak zákonník práce neustanovuje inak.

Článok 32

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, pričom je povinný:

- a) Členovi Výboru a Revíznej komisie odborovej organizácie môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak sú neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 20/36

súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť jeho súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak odborová organizácia odmietla udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.


- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením do evidencie uchádzačov na príslušnom úrade práce.

Článok 33

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnanec povinný vysporiadať všetky svoje finančné záväzky voči zamestnávateľovi a odborovej organizácii ku dňu skončenia pracovného pomeru, najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

Článok 34 - Odstupné


1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jeho
 - a) priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer 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. Zamestnávateľ poskytne 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. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinením porušil právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok a psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol úrazu zabrániť.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1 Zmena: 0
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 21/36

3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm.a) alebo písm.b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) pätnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutia odstupného.
5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa ZP.
6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 35 - Odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1 Zmena: 0
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 22/36

Článok 36 - Príspevky


1. Za účelom získania zdravotníckych zamestnancov v povolani sestra, zamestnávateľ môže poskytnúť **príspevok študentovi** min. 3. ročníka štúdia v odbore „ošetrovateľstvo“ vo výške 150,- €/mesiac, a to v rozsahu najviac po dobu 10 mesiacov počas jedného akademického roka, za podmienky:
 - študent sa zaviaže riadne plniť všetky predpísané študijné povinnosti,
 - priebežne bude informovať UNM o priebehu štúdia na základe výzvy poskytovateľa,
 - najneskôr do 5 pracovných dní odo dňa ukončenia štúdia informovať UNM o tomto ukončení štúdia,
 - najneskôr do prvého dňa v mesiaci nasledujúceho po úspešnom ukončení štúdia uzatvoriť s UNM pracovnú zmluvu,
 - zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne po dobu 3 rokov odo dňa vzniku pracovného pomeru (do tejto doby sa nezapočítava doba materskej a rodičovskej dovolenky).

Zamestnanec je povinný vrátiť zamestnávateľovi vyplatený príspevok v celej výške v prípade, že pracovný pomer zanikne výpoveďou (resp. dohodou) z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) Zákonníka práce alebo zrušením v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa pre porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k vykonávanej práci zamestnancom alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru ktoroukoľvek zmluvnou stranou alebo výpoveďou alebo zrušením v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca bez udania dôvodu.

Ak si zamestnanec splní svoj záväzok zotrvať v pracovnom pomere minimálne po dobu 3 rokov odo dňa vzniku pracovného pomeru len čiastočne (s výnimkou prípadov podľa predchádzajúcej vety) je povinný vrátiť zamestnávateľovi pomernú časť vyplateného príspevku.


Právo študenta na príspevok zaniká, pokiaľ študent poruší ktorýkoľvek záväzok uvedený v prvej vete tohto bodu a zamestnávateľ je oprávnený od študenta požadovať vrátenie vyplateného príspevku v celom rozsahu.

Za účelom získania zdravotníckych zamestnancov v povolani sestra a pôrodná asistentka, zamestnávateľ môže poskytnúť **náborový príspevok** vo výške 1.000,- € za podmienky uzatvorenia pracovného pomeru so zamestnávateľom v rozsahu úväzku 1,0, resp. sa príspevok kráti alikvotne podľa pracovného úväzku, a so záväzkom zotrvať v pracovnom pomere po dobu dvoch rokov od nástupu (do odpracovania sa nezapočítava práceneschopnosť, OČR, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, neplatené voľno). Ak zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere za vyššie uvedených podmienok, musí náborový príspevok zamestnávateľovi vrátiť v plnej výške. Náborový príspevok je vyplatený novo nastupujúcemu zamestnancovi za podmienky, ak nikdy predtým nebol zamestnaný u zamestnávateľa, resp. u zamestnávateľa rozviazal pracovný pomer najneskôr dva roky pred predpokladaným nástupom. Náborový príspevok bude vyplatený po uplynutí skúšobnej doby v najbližšom výplatnom termíne.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 23/36

Článok 37 - Organizačné zmeny

1. 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 môže takémuto zamestnancovi ponúknuť uzatvorenie pracovného pomeru.
2. 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.


	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 24/36

ČASŤ V

Sociálna oblasť

Článok 38 - Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehľbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie.
2. 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.
3. Pracovné voľno na vzdelávanie zamestnancov bude zamestnávateľ poskytovať po uzatvorení dohody o zvyšovaní kvalifikácie so zamestnancom nasledovne:
 - v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní
 - 2 dni na prípravu a vykonanie každej skúšky
 - 5 dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej alebo rigoróznejskúšky
 - 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej práce
 - 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce, rigoróznejskúšky alebo dizertačnej práce
4. Osamelá zamestnankyňa a osamelý zamestnanec, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, ktorému bolo poskytnuté pracovné voľno na vzdelávanie, patrí ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 5 dní v školskom roku.
5. Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nebude poskytovaná náhrada mzdy.
6. Za dni na ďalšom vzdelávaní bude zamestnancovi poskytnutá náhrada priemernej mzdy na základe vopred uzavretej písomnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno 5 dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
8. 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).
9. Účasť na povinnom vzdelávaní, školeniach a seminároch a na pracovných a prevádzkových poradách, zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozvrhu pracovných zmien je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 25/36

Článok 39 - Stravovanie zamestnancov


1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej **55%** hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č.283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok zamestnancom podľa osobitného predpisu (zákon č.152/1994 Z.z. o sociálnom фонде) vo výške **0,22 €** na hlavné jedlo pre všetkých zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere v UNM.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou poskytnutia ďalšieho hlavného teplého jedla, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.
3. Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi poukážky na stravovanie podľa § 152 ods.4 ZP.
4. Za každú vykonanú ÚPS má zamestnanec nárok na poskytnutie stravy.

Článok 40 - 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 desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 41 - Doplnkové dôchodkové sporenie

1. 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. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú ďalej na základe tejto kolektívnej zmluvy zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie:
 - a) zo sociálneho fondu zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré nie sú zaradené do 3. alebo 4. kategórie zdravotného rizika a ktorí majú uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení. Výška príspevku zo sociálneho fondu sa rovná výške príspevku zamestnanca, najviac 13,00 € a to bez ohľadu na dohodnutý úväzok.
 - b) zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie zdravotného rizika a majú uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení vo výške 2,0 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poisťného na dôchodkové poistenie.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 26/36


Článok 42 - Sociálny fond

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond podľa Zákona č.152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov:

- a) povinným prídedom vo výške 1% zo sumy hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu kmeňovým zamestnancom vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 vyššie uvedeného zákona. Kompenzácia cestovného bude realizovaná pre kmeňových zamestnancov UNM, ktorí sú v evidenčnom stave k 30.11. v danom roku, odpracovali v kalendárnom roku minimálne 50% z fondu pracovných dní, nemali žiadnu neospravedlnenú absenciu a to pomerne podľa rozsahu pracovného úväzku. Príspevok bude vyplatený v decembri, v novembrovej výplate.
- b) zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku,
- c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 vyššie uvedeného zákona.

Sociálny fond bude tvorený a používaný podľa Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutých medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, a to nasledovne:

I. Tvorba sociálneho fondu na rok 2020	EUR
Zostatok k 01.01.2020	48 564,71
Povinný prídela vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/94 Z.z. o SF	396 820,00
Dohodnutý prídela vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/94 Z.z. o SF	198 411,00
SPOLU	643 795,71
II. Čerpanie sociálneho fondu na rok 2020	EUR
Príspevok na stravovanie	42 000,00
Príspevok na DDS	80 000,00
Príspevok darcom krvi	600,00
Príspevok pri životnom jubileu pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu na dôchodok	35 000,00
Zájazdy (jednodňové a viacdňové)	15 000,00
Kultúrne, športové podujatia	15 000,00
Sociálna výpomoc	5 000,00
Príspevok na rehabilitačné pobyty	50 000,00
Rezerva	202 784,71
Príspevok na cestovné	198 411,00
SPOLU	643 795,71

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 27/36

Príspevok jubilantom a príspevok pri prvom odchode do dôchodku

Zamestnávateľ vyplatí jubilejné príspevky zamestnancom pri dožití 50 a 60 rokov a za pracovné zásluhy pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % a to v závislosti od dĺžky odpracovaných rokov u zamestnávateľa nasledovne:

Od 0 do 5 rokov	sa neposkytuje
Od 5 do 10 rokov	50 €
Od 10 do 15 rokov	100 €
Od 15 do 20 rokov	135 €
Nad 20 do 30 rokov	170 €
Nad 30 rokov	250 €

Vyššie uvedené sumy platia pre zamestnancov v pracovnom pomere s úväzkom 1,0 a v prípade zamestnancov s kratším pracovným časom sa príspevok kráti podľa pracovného úväzku.

Pri príspevku pri prvom odchode do starobného dôchodku sa dĺžka odpracovaných rokov ráta k prvému dňu dosiahnutia dôchodkového veku u zamestnanca.

Príspevok na jednodňové a viacdňové zájazdy

a/ po dohode zamestnávateľa a zástupcu ZV pri UNM poskytne na viacdňové tuzemské alebo zahraničné zájazdy organizované zamestnávateľom príspevok vo výške hodnoty poukazu rehabilitačného pobytu na zamestnanca v danom roku. V prípade zamestnanca, ktorý má úväzok kratší ako 1,00 sa príspevok prepočíta podľa úväzku zamestnanca.

b/ na zájazdy organizované pri príležitosti MDD budú náklady na dopravu hradené v plnej výške zo sociálneho fondu a zároveň bude v plnej výške poskytnutý aj príspevok z ceny vstupenky pre každé nezaopatrované dieťa zamestnanca.


Dar darcom krvi

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom v pracovnom pomere s UNM v deň darovania krvi.

Zamestnávateľ vyplatí bezpríspevkovým darcom krvi držiteľom plakety prof.MUDr. J.Janského a medaily prof. Jána Kňazovického z radov našich zamestnancov odmenu zo SF nasledovne:

1. Medaila prof.MUDr. Kňazovického 50 €
2. Diamantová plaketa 40 €
3. Zlatá plaketa 30 €
4. Strieborná plaketa 25 €
5. Bronzová plaketa 20€

Jednorazová odmena bude zamestnancovi UNM vyplatená až po predložení dokladu o získaní niektorej z vyššie uvedených plaket v príslušnom roku na Odbor ľudských zdrojov,

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 28/36

a to najneskôr do 31.01. nasledujúceho kalendárneho roku. V prípade, že nedôjde k predloženiu zo strany zamestnanca v uvedenom termíne, zamestnanec stratí nárok na vyplatenie odmeny

Článok 43 Organizovanie a účasť na športových, kultúrnych alebo iných podujatiach

1. Zamestnávateľ prispeje organizátorom športových, kultúrnych alebo iných podujatí v rozsahu schváleného návrhu oboma stranami.
2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na účasť na športových, kultúrnych alebo iných podujatiach v rozsahu schváleného návrhu oboma stranami.
3. Pod podujatím v zmysle tohto článku sa rozumie akákoľvek aktivita kultúrneho, športového alebo oddychového charakteru.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v pracovnom pomere finančné prostriedky na nákup vianočných kolekcií v mesiaci november podľa výšky rezervy sociálneho fondu
5. Suma bude vyplatená zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom stave k 30.11. príslušného roka alikvotne v závislosti od úväzku.

Článok 44 - Sociálna výpomoc nenávratná


V mimoriadne závažných prípadoch zamestnávateľ poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc:

- pozostalým pri úmrtí nášho zamestnanca **170 €**
- na každé nezaopatrené dieťa pri úmrtí nášho zamestnanca **100 €**
- pozostalým pri úmrtí nášho zamestnanca, ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz **3 320 €**
- zamestnancovi, ktorý je dlhodobo práceneschopný (viac ako 1 rok), odpracoval v UNM viac ako 10 rokov, nemal zápis z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny a zároveň je žiadateľom invalidného dôchodku **400 €**
- zamestnancovi, ktorý prežíva mimoriadne ťažkú životnú situáciu, v organizácii odpracoval minimálne 8 rokov a nemal zápis z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Každá takáto žiadosť bude individuálne posudzovaná **50 € - 500 €**

Zamestnávateľ na základe požiadavky príslušnej kliniky alebo oddelenia zabezpečí autobus na pohreb v prípade úmrtia nášho súčasného alebo bývalého zamestnanca. Náklady na dopravu budú vo výške 50% hradené zo sociálneho fondu a zvyšnú časť vo výške 50% uhradia pomerne podľa ich počtu zamestnanci, ktorí sa zúčastnili pohrebu.


Článok 45 - Rehabilitačné pobyty

Zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov v pracovnom pomere rehabilitačné pobyty v niektorom z kúpeľných zariadení. Poukazy budú hradené zo SF a cestovné si hradí každý zamestnanec sám. Pobyty sú pridelené podľa záujmu zamestnancov. V prípade väčšieho záujmu zo strany zamestnancov výberová komisia, v ktorej budú zástupcovia z každého úseku a odborovej organizácie, určí kritéria výberu. Rehabilitačné pobyty

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1 Zmena: 0
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 29/36

absolvujú zamestnanci na úkor dovolenky na zotavenie a zdaňované budú v zmysle platných predpisov.

Výber kúpeľného zariadenia pre pobyty bude realizovaný v súlade so zákonom č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní. Jedným z členov komisie bude zástupca ZV.


	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1 Zmena: 0
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 30/36

ČASŤ VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci


Článok 46

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.
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.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim pri záťaži teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
4. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného 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 alebo štvrtej kategórie zdravotného rizika,
 - b) pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,
 - c) 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,
 - d) ktorý vykonáva práce zaradené do druhej, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako 6 mesiacov zo zdravotných dôvodov.
5. 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 očkovačná látka, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť očkovanie. Náklady, ktoré vzniknú v súvislosti s očkovaním zamestnancov uhradza zamestnávateľ.
6. 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 uhradza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 31/36

Článok 47

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 môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.
3. Zamestnávateľ 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.
4. 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.
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať 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).

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 32/36

ČASŤ VII

Zdravotná starostlivosť

Článok 48

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude trvalo vytvárať podmienky pre kvalitné poskytovanie zdravotnej starostlivosti pre zamestnancov.

A/ Zamestnávateľ zabezpečí vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci prostredníctvom lekárov pracovnej zdravotnej služby (ďalej len PZS) so špecializáciou v špecializovanom odbore pracovné lekárstvo na Klinike pracovného lekárstva a toxikológie.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú:

- **1 x za 2 roky** u zamestnancov, ak vykonávajú práce zaradené do 3. kategórie na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia,
- **1 x za rok** u zamestnancov zaradených do 4. kategórie,
- **1 x za 3 roky** pri prácach s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec, ktorý vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie, požiada bývalého zamestnávateľa.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby u zamestnancov:


- a) pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
- b) v súvislosti s výkonom práce,
- c) pred každou zmenou pracovného zaradenia,
- d) pri skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu zo zdravotných dôvodov,
- e) po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada bývalého zamestnávateľa, ktorý vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne – najmenej **1 x za rok**.

Potvrdenie o vykonaní prehliadky u týchto zamestnancov je podmienkou ďalšieho výkonu práce a prehliadka je povinná.

Pravidelným lekárskeho preventívneho prehliadkam každých **5 rokov** a po dosiahnutí veku **65 rokov každé 2 roky** sú povinní podrobiť sa:

- a) vodiči, ktorí vedú motorové vozidlo skupiny C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D a DE,
- b) vodiči, ktorí vedú vozidlo s právom prednostnej jazdy.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1 Zmena: 0
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 33/36

Ostatní vodiči, ktorí dovŕšili vek 65 rokov, sú povinní podrobiť sa pravidelným lekárskeým prehliadkam každých **5 rokov** (§ 87 zákona č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Pravidelným psychologickým vyšetrením **každých 5 rokov** a po dosiahnutí veku **65 rokov každé 2 roky** sú povinní podrobiť sa:

- a) vodiči, ktorí vedú motorové vozidlo skupiny C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D a DE,
- b) vodiči, ktorí vedú vozidlo s právom prednostnej jazdy a motorové vozidlo využívané na prepravu nebezpečných vecí (§ 88 zákona č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

B/ Zamestnávateľ nebude od zamestnancov a ich rodinných príslušníkov vyberať poplatok za služby súvisiace s poskytnutím ústavnej zdravotnej starostlivosti, ambulantnej zdravotnej starostlivosti a ústavnej pohotovostnej služby, tiež v prípade, ak budú zamestnanci hospitalizovaní ako sprievodcovia svojich detí, budú oslobodení od platenia poplatku za pobyt sprievodcu. Za rodinných príslušníkov sa pre účely tohto odseku považujú manžel/ka a deti.


C/ Zamestnávateľ je povinný zamestnancom pracujúcim v noci zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

D/ Zamestnávateľ zabezpečí cestou PZS očkovanie proti hepatitíde B pre novoprijatých zamestnancov UNM, ktorí budú pracovať pri ošetrovaní chorých, odbere a spracovaní biologického materiálu, pomocných prácach a tých, ktorí neboli zaočkovaní podľa pokynov RÚVZ SR.

Článok 49 - Bytová problematika

Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci svojich možností vytvoriť podmienky pre zabezpečenie ubytovania pre zamestnancov UNM na slobodárni na ul. Jesenského č. 25, ktorá slúži pre ubytovanie zamestnancov. Záujemcovia o ubytovanie z radov našich zamestnancov budú mať prednosť pred ostatnými záujemcami.

Poplatky za ubytovanie podľa aktuálneho cenníka UNM si hradia ubytovaní v plnej výške. O zmene poplatkov zamestnávateľ vopred informuje ZV i nájomníkov a predloží podrobnú kalkuláciu nájomného.

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 34/36


ČASŤ VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 50

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 30 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 60 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. 2/1991Zb. o kolektívnom vyjednávaní.


	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: 0 Strana 35/36

ČASŤ IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 51

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Zmluva sa uzatvára na obdobie 24 mesiacov odo dňa jej účinnosti.
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 30 pracovných dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. 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 zverejnený na intranete UNM. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnúť.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. 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

	UNIVERZITNÁ NEMOCNICA MARTIN	Vydanie: 1 Zmena: 0
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 36/36

súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

8. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
9. 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.
10. Súčasťou tejto zmluvy je príloha č.1 Mzdového poriadku UNM.

V dňa

.....
 štatutárny orgán zamestnávateľa

.....
 predseda základnej odborovej organizácie

.....
 štatutárny orgán zamestnávateľa

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 1/15

Mzdový poriadok UNM

vydaný v súlade s § 119, ods. 2 Zákonníka práce po dohode s Odborovou organizáciou pri UNM

Článok I.


Všeobecné ustanovenie

1. Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda.
2. Pri odmeňovaní zamestnancov UNM sa postupuje v súlade so Zákonníkom práce, v zmysle príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov a týmto Mzdovým poriadkom s výnimkou odmeňovania štatutárneho orgánu UNM.
3. Odmeňovanie zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu bude individuálne dohodnuté v pracovnej zmluve medzi Ministerstvom zdravotníctva SR a štatutárnym orgánom UNM.
4. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia poskytované za vykonanú prácu. Ich zložky uvádza tento Mzdový poriadok v čl. IV.
5. Dohodnuté podmienky odmeňovania sa nevzťahujú:
 - a) na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis neustanovuje inak
 - b) na zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.
6. Pre účely dohodnutých podmienok odmeňovania sa rozumie:
 - a) pod pojmom „zamestnanec“ – osoba, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu, podľa jeho pokynov, za dohodnutú mzdu na základe pracovnej zmluvy
 - b) pod pojmom „vedúci zamestnanec“ – osoba poverená štatutárnym orgánom, ktorá je oprávnená určovať a ukladať podriadeným zamestnancom pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny

Článok II.

Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta


1. Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.
2. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Ku každému pracovnému miestu, okrem riaditeľa zdravotníckeho zariadenia, sa priradí príslušný stupeň náročnosti práce (ďalej len stupeň), v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest, uvedených v Katalógu vzorových pracovných činností UNM (ďalej len „katalóg“), ktorý tvorí prílohu č. 1.

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 2/15

3. Stupňom náročnosti práce prislúchajú triedy podľa nižšie uvedenej tabuľky

Stupeň náročnosti	Trieda	Funkcia
I.	1.	robotník, pomocný pracovník v zdravotníctve
	2.	robotník, pomocný pracovník v zdravotníctve, THP
II.	3.	robotník, pomocný pracovník v zdravotníctve, THP
III.	4.	robotník, pomocný zdrav. personál, zdravotný personál, THP
	5.	robotník, pomocný zdrav. personál, zdravotný personál, THP
	6.	robotník, zdravotný personál, THP
IV.	7.	robotník, zdravotný personál, THP
	8.	zdravotný personál, THP
	9.	zdravotný personál, lekár absolvent, VŠ-nelekár, THP
V.	10.	zdravotný personál, lekár po zaradení do špecializácie, lekár po absolvovaní spoločného kmeňa, VŠ-nelekár, farmaceut, THP
VI.	11.	lekár so špecializáciou, VŠ-nelekár, farmaceut, THP
	12.	lekár so špecializáciou, VŠ-nelekár, farmaceut, THP
	13.	lekár so špecializáciami, lekár so špecializáciou a certifikátom v zmysle NV 296/2010 Z.z., VŠ-nelekár, farmaceut, THP
	14.	lekár so špecializáciami, lekár so špecializáciou a certifikátom v zmysle NV 296/2010 Z.z., VŠ-nelekár, farmaceut, THP

4. Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností je uvedená v charakteristikách stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v katalógu.
5. Zamestnávateľ zaraďuje zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti podľa druhu vykonávanej práce.
6. Ak pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej náplne v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ ho zaraďí do príslušného stupňa náročnosti porovnaním z najvhodnejším druhom práce a to až do doby zaradenia pracovnej činnosti do katalógu.


	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 3/15

Článok III. Kvalifikačné predpoklady

1. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:
 - a) vzdelanie
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu
2. Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špeciálnych skúšok v zmysle platných predpisov a u zdravotníckych pracovníkov získanie špecializácie alebo certifikátu v zmysle platných predpisov, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.
3. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.
4. Kvalifikačné požiadavky a osobitné kvalifikačné predpoklady na výkon pracovných činností sú pre jednotlivé pracovné miesta zaradené do stupňov v súlade s Katalógom pracovných činností.
5. Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce.
6. Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útvare.
7. Zdravotnícki zamestnanci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi (napr. nariadením vlády SR č. 296/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej spôsobilosti).

Článok IV. Mzda

1. Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia poskytované za vykonanú prácu. Ich zložky sú uvedené v bode 3 tohto článku.
Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť a ďalšie plnenia uvedené v § 118 ods. 2 ZP.
2. Zamestnancovi sa poskytuje mzda formou základného mesačného platu. K základnému platu sa zamestnancovi poskytujú príplatky alebo iné zložky mzdy podľa podmienok vykonávanej práce.
Zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.
3. Jednotlivé zložky mzdy tvoria:
 - a) základná mzda
 - b) príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností sestry alebo pôrodnej asistentky


	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 4/15

- c) príplatok za výkon certifikovaných pracovných činností sestry alebo pôrodnej asistentky
- d) mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí
- e) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
- f) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu
- g) mzda a náhrada mzdy za sviatok
- h) mzda za prácu nadčas
- i) mzda za pracovnú pohotovosť
- 4. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tomto mzdovom poriadku možno priznať:
 - j) osobné ohodnotenie
 - k) odmeny
- 5. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v tomto poriadku okrem mzdy podľa odseku 3 a 4 patrí náhrada za pracovnú pohotovosť.

Článok V. Základná mzda

1. Základná zložka mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času.
2. Minimálnu výšku základnej zložky mzdy zdravotníckych zamestnancov upravuje § 80a až § 80b zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej spôsobilosti v znení neskorších predpisov.
3. Minimálna výška základnej zložky mzdy je:
 - a) v bode 1.1 prílohy č. 2 podľa stupňa náročnosti práce v zmysle Zákonníka práce,
 - b) v bode 1.2 prílohy č. 2 pre zdravotníckych zamestnancov s výnimkou sestry a pôrodnej asistentky,
 - c) v bode 1.3 prílohy č. 2 pre zdravotníckych zamestnancov v kategórii sestry a pôrodnej asistentky.
4. Zaradenie pracovného miesta do jedného zo stupňov sa vykoná porovnaním popisu pracovných činností dohodnutých v rámci druhu práce v pracovnej zmluve. Zaradenie do stupňa náročnosti pracovného miesta a výšku mzdy zamestnancovi navrhuje priamy nadriadený zamestnanec a schvaľuje príslušný vedúci odboru ošetrovateľského úseku, alebo riaditeľ príslušného úseku.
5. Zamestnancovi s mimoriadnymi odbornými schopnosťami a vynikajúcimi pracovnými výsledkami možno určiť mzdu aj nad základnú mzdu príslušného stupňa náročnosti práce.
6. Výška základnej mzdy sestier a pôrodných asistentiek sa stanovuje v závislosti od rokov odbornej ošetrovateľskej praxe alebo odbornej praxe pôrodnej asistencie v zmysle prílohy č. 2 bodu 1.3.

Sadzby minimálnych mzdových nárokov sestier a pôrodných asistentiek sa členia podľa dĺžky výkonu ošetrovateľskej praxe, pričom podľa § 2 ods. 14 zákona č. 576/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov sa za ošetrovateľskú prax považuje praktické uskutočňovanie činnosti sestry a činnosti pôrodnej asistentky pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti a pôrodnej asistencie a pri riadení a poskytovaní

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 5/15

ambulantnej zdravotnej starostlivosti a ústavnej zdravotnej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu.

7. Pri zaraďovaní do platových stupňov sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ pri určovaní minimálneho mzdového nároku sestier a pôrodných asistentiek zohľadní aj dobu materskej dovolenky v jej skutočnom rozsahu.
8. Pod počtom rokov praxe sa rozumie odborná ošetrovateľská prax alebo odborná prax pôrodnej asistencie. Do odbornej praxe sa nezapočítavajú doby, kedy zamestnanec nevykonáva odbornú prax z nasledovných dôvodov:
 - pracovná neschopnosť v trvaní viac ako 5 mesiacov okrem pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania
 - rodičovská dovolenka
 - základná vojenská služba, príp. civilná služba
 - neplatené voľno viac ako 1 mesiac

Článok VI.


Príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností sestry alebo pôrodnej asistentky

1. Sestre, ktorá samostatne vykonáva odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním ošetrovateľskej starostlivosti a ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v zmysle nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. a samostatne vykonáva špecializované pracovné činnosti podľa akreditovaného špecializačného študijného programu, patrí **príplatok vo výške 66,- € mesačne**.
2. Pôrodnej asistentke, ktorá samostatne vykonáva odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním pôrodnej asistencie vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu a ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností v zmysle nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. a samostatne vykonáva špecializované pracovné činnosti v pôrodnej asistencii vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu, patrí **príplatok vo výške 66,- € mesačne**.
3. Príplatok za výkon špecializovaných pracovných činností patrí zamestnancovi vždy od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec predložil zamestnávateľovi získaný diplom o špecializácii.

Článok VII.

Príplatok za výkon certifikovaných pracovných činností sestry alebo pôrodnej asistentky

1. Sestre, ktorá samostatne vykonáva odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním ošetrovateľskej starostlivosti a ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon certifikovaných pracovných činností v zmysle nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. a samostatne vykonáva certifikované pracovné činnosti podľa akreditovaného certifikačného študijného programu, patrí **príplatok vo výške 33,- € mesačne**.
2. Pôrodnej asistentke, ktorá samostatne vykonáva odborné pracovné činnosti spojené s poskytovaním pôrodnej asistencie vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu a ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon certifikovaných pracovných činností v zmysle

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 6/15

nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. a samostatne vykonáva certifikované pracovné činnosti pôrodnej asistencie vrátane ošetrovateľskej starostlivosti o ženu, patrí **príplatok vo výške 33,- € mesačne**.

3. Ak sestra alebo pôrodná asistentka vykonáva činností, na základe ktorých jej patrí príplatok podľa článku VI. a súčasne podľa odseku 1 a 2 tohto článku, patrí jej príplatok len podľa článku VI.
4. Príplatok za výkon certifikovaných pracovných činností patrí zamestnancovi vždy od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec predložil zamestnávateľovi získaný certifikát.

Článok VIII.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia:
 - a) chemické faktory,
 - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
 - c) biologické faktory,
 - d) prach,
 - e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie)


ak tieto pracovné činnosti Regionálny úrad verejného zdravotníctva ako orgán na ochranu zdravia zaradí do 3. alebo 4. kategórie, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

2. Riziko prekročenia týchto najvyšších prípustných hodnôt posúdi na základe žiadosti zamestnávateľa príslušný orgán na ochranu zdravia.
3. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce v zmysle § 124 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 20 % minimálnej mzdy podľa § 120 ZP.

Článok IX.

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 55 % minimálnej mzdy podľa § 120 ZP (minimálneho mzdového nároku v zmysle ZP za 1 hodinu pre 1. stupeň náročnosti)
2. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase od 22.00 hod. do 6.00 hod.

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 7/15

Článok X.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za každú hodinu práce v sobotu a v nedeľu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % minimálnej mzdy podľa § 120 ZP.
2. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú na čerpaní náhradného voľna a zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno za prácu v sobotu a nedeľu, patrí mu mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.

Článok XI.


Mzda a mzdové zvýhodnenie za sviatok

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 tohto článku.
4. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
5. Mzda podľa odseku 4 prvej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúci, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok XII.

Mzda za prácu nadčas

1. Práca nadčas je každá práca vykonávaná zamestnancom na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 35 % jeho priemerného zárobku.
Za prácu nadčas v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.
3. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna, v takom prípade mu patrí aj mzdové zvýhodnenie. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 2.

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 8/15

Článok XIII.


Mzda za pracovnú 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.
Čas počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je **neaktívna časť pracovnej pohotovosti**, ktorá sa považuje za pracovný čas.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
3. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške 26 % minimálneho mzdového nárok pre jeho priznanú triedu podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce, príloha č. 2 bod 1.1.
4. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je **aktívna časť pracovnej pohotovosti**, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok XIV.

Osobné ohodnotenie

1. Osobné ohodnotenie je nenároková zložka mzdy, ktorá môže byť vyplácaná zamestnancovi, pokiaľ to dovoľia hospodárske výsledky organizácie.
2. Zamestnávateľ môže priznať osobné ohodnotenie zamestnancom:
 - a) podľa množstva a kvality vykonanej práce,
 - b) pri zohľadnení výšky rizika a stupňa zodpovednosti, psychickej a fyzickej záťaže vykonávanej práce,
 - c) podľa hospodárskych výsledkov pracoviska.
3. Osobné ohodnotenie priznáva zamestnancovi jeho priamy nadriadený vedúci v zmysle organizačnej štruktúry UNM na základe kritérií uvedených v bode 1 a 2 tohto článku. Osobné ohodnotenie možno priznať spravidla po skončení skúšobnej doby.
4. Osobné ohodnotenie zamestnanca môže byť odňaté alebo krátené v rozsahu podľa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny aj v prípade porušenia pracovnej disciplíny. O odňatí alebo krátení osobného ohodnotenia a dĺžke doby takéhoto odňatia alebo krátenia rozhodne riaditeľ na návrh príslušného vedúceho zamestnanca riaditeľa UNM.

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 9/15

Článok XV. Mimoriadne odmeny

1. Za splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorázovo, splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie alebo za dlhodobo vykonávanú prácu, alebo za mimoriadny prístup k riešeniu krátkodobých a operatívnych úloh je možné priznať mimoriadnu odmenu.
2. Výplata mimoriadnej odmeny za splnenie pracovných úloh sa realizuje až po vykonaní stanovených úloh.
3. Návrh na odmenu zamestnanca s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny predkladá jeho priamy nadriadený Rade riaditeľov/riaditeľovi príslušného úseku, resp. vedúcej odboru ošetrovateľskej starostlivosti, ktorá po súhlase tento návrh postúpi na odsúhlasenie medicínskemu riaditeľovi. Po odsúhlasení je návrh na odmenu postúpený na schválenie Rade riaditeľov, resp. generálnemu riaditeľovi v prípade prenesenia kompetencie konať vo všetkých pracovnoprávných vzťahov na generálneho riaditeľa.
4. Návrh na odmenu vedúcich zamestnancov s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny predkladá riaditeľ príslušného úseku Rade riaditeľov, resp. generálnemu riaditeľovi v prípade prenesenia kompetencie konať vo všetkých pracovnoprávných vzťahov na generálneho riaditeľa.

Článok XVI. Priemerný zárobok

1. Pri zisťovaní priemerného zárobku sa postupuje podľa § 134 Zákonníka práce.
2. Ak zamestnanec neodpracoval v rozhodujúcom období aspoň 22 dní alebo 170 pracovných hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Článok XVII. Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v peniazoch v spoločnej európskej mene, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne a to posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak výplatný termín pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je mzda splatná posledný pracovný deň pred týmto termínom.
3. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca v inom termíne, na ktorom sa s ním dohodne. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje ekonomický riaditeľ a vedúca OĽZ.

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1 Zmena: 0 Strana 10/15
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	

4. Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
5. Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
6. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.


Článok XVIII. Záverečné ustanovenia

1. Tento Mzdový poriadok nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami, jeho účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia Kolektívnej zmluvy a Mzdového poriadku ako prílohy č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv.

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....
predseda základnej odborovej organizácie

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa


	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 11/15

Príloha č. 1 k Mzdovému poriadku

Stupne náročnosti práce

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou, výkon jednoduchých remeselných prác, výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve, výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko-správnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend, samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác, riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,
- d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou, poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí, riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
- e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou, komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému, výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí, riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
- f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami, výkon


	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1 Zmena: 0
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Strana 12/15

špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí, riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....
predseda základnej odborovej organizácie


.....
štatutárny orgán zamestnávateľa

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 13/15

Príloha č. 2 k Mzdovému poriadku


1.1 Minimálna základná zložka mzdy podľa stupňa náročnosti práce v zmysle Zákonníka práce platná od 01.01.2020

stupeň náročnosti	trieda	minimálny mzdový nárok
I. 1x	1.	580,00
	2.	580,00
II. 1,2x	3.	696,00
III. 1,4x	4.	812,00
	5.	812,00
	6.	812,00
IV. 1,6x	7.	928,00
	8.	928,00
	9.	928,00
V. 1,8x	10.	1 044,00
VI. 2x	11.	1 160,00
	12.	1 160,00
	13.	1 160,00
	14.	1 160,00

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 14/15

1.2 Minimálna základná zložka mzdy zdravotníckych zamestnancov s výnimkou sestier a pôrodných asistentiek v zmysle § 80a až §80b zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti platná od 01.01.2020

kategória	výkon odborných činností		výkon certifikovaných činností		výkon špecializovaných činností	
	koeficient k 01.01.20	mzda k 01.01.20	koeficient k 01.01.20	mzda k 01.01.2020	koeficient k 01.01.20	mzda k 01.01.20
lekár	1,25	1 266,25			2,3	2 329,90
farmaceut	1,25	1 266,25	1,30	1 316,90	2,10	2 127,30
fyzik	1,25	1 266,25			2,10	2 127,30
laboratórny diagnostik	1,25	1 266,25	1,30	1 316,90	2,10	2 127,30
liečebný pedagóg	1,17	1 185,21	1,21	1 225,73	1,32	1 337,16
psychológ	1,17	1 185,21	1,21	1 225,73	1,32	1 337,16
logopéd	1,17	1 185,21	1,21	1 225,73	1,32	1 337,16
zdravotnícky záchranár	1,05	1 063,65			1,09	1 104,17
fyzioterapeut	0,89	901,57	0,94	952,22	1,06	1 073,78
verejný zdravotník	0,89	901,57	0,94	952,22	1,06	1 073,78
nutričný terapeut	0,86	871,18			0,98	992,74
rádiologický technik	0,89	901,57	0,94	952,22	1,06	1 073,78
zdravotnícky laborant	0,89	901,57	0,94	952,22	1,06	1 073,78
farmaceutický laborant	0,89	901,57			1,06	1 073,78
zubný technik	0,89	901,57	0,94	952,22		
masér	0,83	840,79				
praktická sestra	0,83	840,79			0,92	931,96
dentálny hygienik	0,78	871,18				
sanitár	0,66	668,58	0,72	729,36		

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Vydanie: 1
	Príloha č.1 KZ - Mzdový poriadok UNM	Zmena: 0 Strana 15/15

1.3 Minimálna základná zložka mzdy sestier a pôrodných asistentiek od 01.01.2020

stup eň	roky praxe	výkon odborných činností (koeficient 0,89)	výkon certifikovaných činností (koeficient 0,94)	výkon špecializovaných činností (koeficient 1,06)	vedúca sestera (koeficient 1,10)
1	do 7,99	952,00	1 005,00	1 113,00	1 285,00
2	od 8	979,00	1 034,00	1 145,00	1 360,00
3	od 16	1 004,00	1 060,00	1 188,00	1 445,00
4	od 24	1 037,00	1 100,00	1 220,00	1 550,00
5	od 32	1 040,00	1 130,00	1 243,00	1 615,00
6	nad 40	1 062,00	1 170,00	1 285,00	1 700,00

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....
predseda základnej odborovej organizácie

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa