



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2025 – 2026

Vydanie č.: 6				Dátum: 29.01.2025
	Vypracoval	Schválil	Schválil	Schválil
Funkcia	Právnik	Odborová organizácia Košickej záchranky	Odbory zamestnancov Záchrannej služby Košice	Štatutárny orgán ZS KE
				Riaditeľ
Meno	Mgr. Júlia Uchaľová	Peter Buc, predseda	Mgr. Lukáš Jurina, predseda	Ing. Vladimír Hosa, MPH
Dátum				
Podpis				

OBSAH

Časť I.	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 7	6
Časť III.	6
SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH	6
Článok 8	6
Článok 9	7
Spolurozhodovanie	7
Článok 10	8
Prerokovanie	8
Článok 11	8
Informovanie	8
Článok 12	9
Kontrolná činnosť	9
Článok 13	9
Kolektívne vyjednávanie	9
Časť IV.	10
ODMEŇOVANIE A PRACOVNÉ PODMIENKY	10
Článok 14	10
Základné mzdy a nenárokovateľné zložky mzdy zamestnancov vykonávajúcich prácu v nepretržitej prevádzke	10
Článok 15	12
Pracovný čas, základné mzdy a nenárokovateľné zložky mzdy zamestnancov vykonávajúcich prácu v jednozmennej prevádzke	12
Článok 16	12
Spoločné ustanovenia k priznávaní nenárokovateľných zložiek mzdy	12
Článok 17	13
Odmena za pracovné zásluhy	13
Článok 18	13
Odmena pri príležitosti pracovného a životného výročia	13
Článok 19	14
Splatnosť mzdy	14
Článok 20	14
Sociálny fond	14
Článok 21	14
Stravovanie zamestnancov	14
Článok 22	15
Podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie	15
Článok 23	15
Ďalšie benefity	15
Časť V.	16
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	16
Článok 24	16
Časť VI.	17
Rozdeľovník	17

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

zamestnávateľ:

Záchranná služba Košice

štátna príspevková organizácia zriadená Zriaďovacou listinou Ministerstva zdravotníctva SR
č. 1842/1990-A/I-5 z 18.12.1990 so sídlom Rastislavova 43, 041 91 Košice

IČO: 00 606 731

zastúpená: Ing. Bc. Vladimír Hosa, MPH, riaditeľ
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA KOŠICKEJ ZÁCHRANKY

registrovaná na Ministerstve vnútra SR dňom 7.4.2014 pod číslom spisu VVS/1-2200/90-2862
so sídlom Rastislavova 43, 041 91 Košice

IČO: 42328268

zastúpená: Peter Buc, predseda
(ďalej len „odborová organizácia č.1“)

a

ODBORY ZAMESTNANCOV ZÁCHRANNEJ SLUŽBY KOŠICE

registrovaná na Ministerstve vnútra SR dňom 3.4.2019 pod číslom spisu VVS/1-2200/90-3279
so sídlom Rastislavova 43, 041 91 Košice

IČO: 52239900

zastúpená: Mgr. Lukáš Jurina, predseda
(ďalej len „odborová organizácia č.2“)

uzatvárajú

Podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o kolektívnom vyjednávaní“)

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Táto KZ vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 2

1. Odborové organizácie majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov odborovej organizácie zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR č.1 pod č. VVS/1-2200/90-2862 a č.2 pod č. VVS/1-2200/90-3279
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou zo dňa 18.12.1990, vydanou Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky č. 1842/1990-A/1-5. Oprávnenie riaditeľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

1. Táto KZ sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalšie fyzické osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, zamestnancami bude zamestnávateľ považovať porušenie pracovnej disciplíny.
3. Na zamestnancov vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru sa vzťahuje kolektívna zmluva len v rozsahu vymedzenom v Zákonníku práce (ustanovenia v prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 -95, § 98, § 119 ods. 1 a 6 časti).

Článok 4

1. Nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto KZ.
2. S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to priamo alebo prostredníctvom odborovej organizácie č.1 a č.2.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú pri plnení tejto KZ a pri riešení aktuálnych problémov, vytvárať a dodržiavať otvorený partnerský vzťah.

4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú spolu prerokovávať pripravované zámery a opatrenia, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany.

Časť II.

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 5

1. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.
2. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu č.1 a odborovú organizáciu č.2 za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov, vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. V zmysle ust. § 3a ods.1 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní, odborová organizácia č.1 a odborová organizácia č.2, ktoré spoločne pôsobia u zamestnávateľa, vystupujú a konajú s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov, spoločne, po vzájomnej dohode.
4. Pokiaľ sa v tejto Kolektívnej zmluve používa pojem „odborová organizácia“, rozumie sa tým odborová organizácia č.1 a odborová organizácia č.2 spoločne.
5. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie č.1 a č.2. na pracovisku, bude vytvárať priaznivé podmienky pre jej činnosť a zachovávať jej práva.
6. Zamestnávateľ poskytne na základe písomnej žiadosti, podľa prevádzkových možností na nevyhnutne potrebný čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, členovi odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku, na krátkodobé uvoľnenie na činnosť odborovej organizácie v zmysle ust. § 240 ods. 3 Zákonníka práce, ak takúto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času. Maximálny rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy je stanovený vo výške 40,00 hodín mesačne pre každú odborovú organizáciu. Odborové organizácie predložia zamestnávateľovi najneskôr do 15 dní od podpisu kolektívnej zmluvy a vždy k 15.01. každého kalendárneho roka, menný zoznam maximálne 5 členov príslušného odborového orgánu, ktorým bude v priebehu roka poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné preniesť do ďalšieho mesiaca. Za nevyčerpané pracovné voľno peňažná náhrada odborovej organizácii nepatrí.
7. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii č.1 a č.2 podľa svojich prevádzkových možností na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne, v primeranom rozsahu, miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou, možnosť využiť zasadačku ZS KE na základe predchádzajúcej písomnej žiadosti zo strany odborovej organizácie doručenej ZS KE najmenej 7 dní vopred, možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň za podmienky dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa.
8. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii č.1 a č.2, aby na pracovisku, na mieste prístupnom všetkým zamestnancom, prostredníctvom vývesných tabúl, zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie, týkajúce sa jej činnosti.
9. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, služobné motorové vozidlo. Motorové vozidlo zamestnávateľ poskytne na nevyhnutne potrebný čas, na základe písomnej žiadosti odborovej organizácie, ktorá musí byť podaná najmenej 5 pracovných dní vopred, len počas pracovných dní a len

v rámci regiónov kde zamestnávateľ pôsobí. Ak odborová organizácia využije motorové vozidlo na inú činnosť, nad rámec nevyhnutnej potreby alebo v regiónoch kde zamestnávateľ nepôsobí, je povinná nahradiť zamestnávateľovi náklady spojené s prevádzkou motorového vozidla, ako aj prípadnú náhradu škody.

10. 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 výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie č.1 a č.2. za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúce z výkonu ich funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru odborovej organizácie č.1 a č.2 v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru odborovej organizácie č.1 a č.2 výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie č.1 a č.2. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia č.1 a č.2 písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa §240 ods. 10 ZP.
4. Členovia Výboru odborovej organizácie č.1 a č.2 budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, a aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii č.1 a č.2, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej jedenkrát ročne, vo vopred dohodnutom termíne.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že každému členovi odborovej organizácie č.1 a č.2, na základe jeho žiadosti a následne na základe uzatvorenej Dohody o zrážkach zo mzdy, bude zrážať 1 % z čistej mesačnej mzdy, ako členský príspevok ktorý poukáže na účet odborovej organizácie č.1 a č.2 v termíne určenom na výplatu miezd.

Časť III

SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Článok 8

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie č.1 a č.2 zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu č.1 a č.2 o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 7 pracovných dní od

požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody, alebo ak ZP, alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak. Rovnako sa zaväzuje poskytnúť svoje stanovisko zamestnávateľ, ako ho odborová organizácia požiadala o zaujatie stanoviska v predmetnej veci.

3. Právny úkon, na ktorý neudelila predpísaný súhlas odborová organizácia č.1 a č.2, alebo právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný s odborovou organizáciou č.1 a č.2, je neplatný, len ak výslovne ustanovuje ZP alebo osobitný predpis.
4. Zamestnávateľ a odborová organizácia č. 1 a č. 2 sa vzájomne dohodli, že ich vzájomná komunikácia (zahrňujúca spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie) bude prebiehať osobne, telefonicky alebo písomne. Za písomnú formu sa vždy považuje aj e-mailová komunikácia, okrem prípadov ak zákon výslovne vyžaduje písomnú listinnú formu. Písomnosti doručované prostredníctvom e-mailu sa považujú za doručené nasledujúci pracovný deň po ich odoslaní na emailovú adresu druhej zmluvnej strany.
5. Každá zo zmluvných strán je povinná písomne informovať druhú zmluvnú stranu o akejkoľvek zmene adresy, e-mailu, alebo kontaktných údajov.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú, že na svoje vzájomné dopyty a žiadosti (zahŕňajúc spolurozhodovanie a prerokovanie) budú odpovedať v čo najkratšom možnom čase, maximálne do 7 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti druhej strany, ak zákon výslovne neustanovuje inú lehotu.

Článok 9

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 č.1 a č.2. Na spolurozhodovanie sa vzťahujú ust. čl. 11 tejto zmluvy o doručovaní, ak zákon neustanovuje inak.
2. ZP stanovuje spolurozhodovanie zamestnávateľa a odborovej organizácie v týchto prípadoch:

Pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	§ 39 ods. 2
Pracovný poriadok	§ 84 ods. 1
Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času	§ 87 ods. 1, ods. 2
Pružný pracovný čas	§ 88 ods. 1
Začiatok a koniec pracovného času	§ 90 ods. 4, ods. 6, ods. 10
Prestávky v práci	§ 91 ods. 2
Nepretržitý odpočinok v týždni	§ 93 ods. 3, ods. 4, ods. 5
Práca nadčas	§ 97 ods. 9
Nočná práca	§ 98 ods. 9
Spoločné ustanovenia o dovolenke	§ 111 ods. 1, ods. 2
Mzda	§ 119 ods. 2
Normovanie práce	§ ods. 133 ods. 3
Prekážky na strane zamestnávateľa	§ 142 ods. 4
Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov	§ 151 ods. 3
Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov	§ 185 ods. 3

Článok 10

Prerokovanie

1. Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou č.1 a č.2, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou č.1 a č.2. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie č.1 a č.2. Na prerokovanie sa vzťahujú ust. čl. 11 tejto zmluvy o doručovaní, ak zákon neustanovuje inak.
2. ZP stanovuje prerokovanie zamestnávateľa a odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

Zavedenie kontrolného mechanizmu	§ 13 ods. 4
Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	§ 29 ods. 2
Hromadné prepúšťanie	§ 73 ods. 2
Výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa	§ 74
Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času	§ 86 ods. 1
Výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja	§ 94 ods. 2
Dočasné prerušenie výkonu práce	§ 141a
Výkon práce	§ 144a ods. 6
Stravovanie zamestnancov	§ 152 ods. 8
Starostlivosť o kvalifikáciu	§ 153
Zamestnanec so zdravotným postihnutím	§ 159 ods. 4
Náhrada škody	§ 191 ods. 4
Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolenia	§ 198 ods. 2
3. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä
 - 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.

Článok 11

Informovanie

1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácie č.1 a č.2, s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu č.1 a č.2 včas, zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov. Zamestnávateľ môže

odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

2. ZP stanovuje povinnosť zamestnávateľa informovať odborovú organizáciu v nasledovných prípadoch:

Platobná neschopnosť	§ 22
Prechod práva povinnosti z pracovno-právnych vzťahov	§ 29 ods. 1
Správy dohodnutých nových pracovných pomeroch	§ 47 ods. 4
Uvoľnené pracovné miesta na neurčitý čas	§ 48 ods. 8
Možnosti pracovných miest	§ 49 ods. 6
Hromadné prepúšťanie	§ 73 ods. 2
O pravidelnej nočnej práci, ak si to vyžaduje	§ 98 ods. 7
Hospodárska a finančná situácia a predpokladaný vývoj činnosti zamestnávateľa	§ 238

Článok 12

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

Článok 13

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto KZ sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o KZ a uzatváranie KZ.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie KZ jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu KZ a uzatvárať KZ na strane odborovej organizácie č.1 a č.2 je oprávnený Výbor odborovej organizácie.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Podrobnejší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IV. ODMEŇOVANIE A PRACOVNÉ PODMIENKY

Článok 14

Základné mzdy a nenárokovateľné zložky mzdy zamestnancov vykonávajúcich prácu v nepretržitej prevádzke

1. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za práce. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, náhrada za pracovnú pohotovosť a ďalšie plnenia uvedené v § 118 ods. 2 Zákonníka práce.

2. Základné zložky mzdy lekárov a zdravotníckych záchranárov sa v celosti riadia zákonom č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti.¹ Ich výška je uvedená v aktuálnej platnej Mzdovej smernici.

Výška základnej zložky mzdy u lekára zásahovej skupiny ambulancie rýchlej lekárskej pomoci s inou špecializáciou ako je urgentná medicína alebo anestéziológia a intenzívna medicína, ktorý je pripravený konzultovať svoj postup s lekárom so špecializáciou v špecializačnom odbore urgentná medicína alebo so špecializáciou v špecializačnom odbore anestéziológia a intenzívna medicína bude navýšená o polovičný rozdiel medzi základnou mzdou lekára odborných pracovných činností a lekára špecializovaných pracovných činností.

Základné zložky mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedeného v § 80a až §80w zákona č. 578/2004 Z.z. nezahŕňajú príplatky, nárokovateľné zložky mzdy, nenárokovateľné zložky mzdy, mzdu za prácu nadčas a mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

3. Nenárokovateľné zložky mzdy lekárov:

Osobné hodnotenie sa určuje podľa kritérií opísaných v aktuálnej platnej Mzdovej smernici

v rozpätí od 0,- EUR do 800,- EUR

Výkonnostný príplatok za množstvo zrealizovaných zásahov

Minimálne 200 zásahov za uplynulý štvrťrok	v rozpätí od 0,- EUR do 100,- EUR
Minimálne 180 zásahov za uplynulý štvrťrok	v rozpätí od 0,- EUR do 70,- EUR
Minimálne 160 zásahov za uplynulý štvrťrok	v rozpätí od 0,- EUR do 50,- EUR
Minimálne 140 zásahov za uplynulý štvrťrok	v rozpätí od 0,- EUR do 35,- EUR
Minimálne 120 zásahov za uplynulý štvrťrok	v rozpätí od 0,- EUR do 20,- EUR

Výkonnostný príplatok za množstvo ubehnutých km v ambulancii ZZS

Minimálne 4000 km za uplynulý štvrťrok	v rozpätí od 0,- EUR do 50,- EUR
Minimálne 3000 km za uplynulý štvrťrok	v rozpätí od 0,- EUR do 20,- EUR

Príplatok za vedenie stanice ZZS²

v rozpätí od 0,- EUR do 100,- EUR

¹ Základná zložka mzdy sa u zamestnávateľa stanovuje ako mesačná mzda s ustanoveným týždenným pracovným časom 37 a ½ hodiny týždenne

²Príplatok za vedenie 1 stanice

4. Nenárokovateľné zložky mzdy zdravotníckych záchranárov:

Osobné hodnotenie sa určuje podľa kritérií opísaných v aktuálne platnej Mzdovej smernici

v rozpätí od 0,- EUR do 160,- EUR

Príplatok za upratovanie stanice ZZS³

v rozpätí od 0,- EUR do 10,- EUR

Výkonnostný príplatok za množstvo zrealizovaných zásahov

Minimálne 200 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 100,- EUR
Minimálne 180 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 70,- EUR
Minimálne 160 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 50,- EUR
Minimálne 140 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 35,- EUR
Minimálne 120 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 20,- EUR

Výkonnostný príplatok za množstvo ubehnutých km v ambulancii ZZS

Minimálne 4000 km za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 50,- EUR
Minimálne 3000 km za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 20,- EUR

Príplatok za vedenie stanice ZZS

v rozpätí od 0,- EUR do 200,- EUR

Príplatok za vedenie ambulancie⁴

50,-EUR

Príplatok za vedenie ambulancie pre vodiča s vodičským oprávnením skupiny C⁵

80,-EUR

Príplatok za vykonávanie pracovných činností⁶

100,- EUR

Príplatok za vykonávanie pracovných činností⁷

150,- EUR

5. Základná mzda a nenárokovateľné zložky mzdy vodičov ambulancie ZZS

Základná zložka mzdy:⁸

1.050,- EUR

Nenárokovateľné zložky mzdy:

Osobné hodnotenie sa určuje podľa kritérií opísaných v aktuálne platnej Mzdovej smernici

v rozpätí od 0,- EUR do 80,- EUR

³Príplatok za upratovanie stanice ZZS sa priznáva zamestnancom výlučne na staniciach ZZS, na ktorých nie je zabezpečené upratovanie formou upratovacej služby – externého dodávateľa.

⁴Príplatok za vedenie ambulancie sa priznáva zamestnancom v pracovnej pozícii vodič/zdravotnícky záchranár za podmienky odpracovania aspoň 1 pracovnej zmeny v kalendárnom mesiaci v pozícii vodič/zdravotnícky záchranár

⁵Príplatok za vedenie ambulancie sa priznáva zamestnancom v pracovnej pozícii vodič/zdravotnícky záchranár s vodičským oprávnením skupiny C. Nárok na príplatok zamestnancovi vzniká v kalendárny mesiac nasledujúci po kalendárnom mesiaci, v ktorom zamestnávateľovi získanie vodičského oprávnenia skupiny C preukázal a za podmienky odpracovania aspoň 1 pracovnej zmeny v kalendárnom mesiaci v pozícii vodič/zdravotnícky záchranár.

⁶v rozsahu podľa § 3 ods. 3 vyhl. MZ SR č. 321/2005 Z. z. o rozsahu praxe v niektorých zdravotníckych povolaniach v znení neskorších predpisov

⁷v rozsahu podľa § 3 ods. 4 vyhl. MZ SR č. 321/2005 Z. z. o rozsahu praxe v niektorých zdravotníckych povolaniach v znení neskorších predpisov

⁸Základná mzda zamestnanca v pracovnom pomere s dohodnutým pracovným časom 37 a ½ hodiny týždenne

Príplatok za upratovanie stanice ZZS⁹ v rozpätí od 0,- EUR do 10,- EUR

Výkonnostný príplatok za množstvo zrealizovaných zásahov

Minimálne 200 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 100,- EUR
Minimálne 180 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 70,- EUR
Minimálne 160 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 50,- EUR
Minimálne 140 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 35,- EUR
Minimálne 120 zásahov za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 20,- EUR

Výkonnostný príplatok za množstvo ubehnutých km v ambulancii ZZS

Minimálne 4000 km za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 50,- EUR
Minimálne 3000 km za uplynulý štvrtrok	v rozpätí od 0,- EUR do 20,- EUR

6. Príplatok za kurz PHTLS, ALS a EPALS

Zamestnanec, ktorý vykonáva pre zamestnávateľa prácu spočívajúcu v činnosti zdravotníckeho pracovníka a ktorý na vlastné náklady úspešne absolvuje kurz PHTLS, ALS alebo EPALS, má nárok na príplatok vo výške 50,- EUR mesačne, a to po dobu platnosti príslušného certifikátu. Nárok zamestnancovi vzniká v kalendárny mesiac nasledujúci po kalendárnom mesiaci, v ktorom zamestnávateľovi absolvovanie kurzu preukázal. Zamestnancom so skráteným pracovným časom sa uvedený príspevok poskytne úmerne k výške úväzku.

7. Náhrada za pracovnú pohotovosť

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada v sume 2,- EUR.

Článok 15

Pracovný čas, základné mzdy a nenárokovateľné zložky mzdy zamestnancov vykonávajúcich prácu v jednozmennej prevádzke

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov vykonávajúcich prácu v jednozmennej prevádzke je 37,5 hodiny s rozvrhnutím na päť pracovných dní v týždni.
2. Základnú mzdu¹⁰ a nenárokovateľné zložky mzdy zamestnancov vykonávajúcich prácu v jednozmennej prevádzke upravuje interný predpis zamestnávateľa – Mzdová smernica.

Článok 16

Spoločné ustanovenia k priznávaniu nenárokovateľných zložiek mzdy

1. Nenárokovateľné zložky mzdy priznáva zamestnancovi riaditeľ na základe odporúčania priamych nadriadených zamestnanca. Nenárokovateľné zložky mzdy sú nástrojom na

⁹Príplatok za upratovanie stanice ZZS sa priznáva zamestnancom výlučne na staniciach ZZS, na ktorých nie je zabezpečené upratovanie formou upratovacej služby – externého dodávateľa.

¹⁰Základná mzda zamestnanca v pracovnom pomere s dohodnutým pracovným časom 37,5 hodín týždenne

individuálne ocenenie práce, iných schopností a zodpovednosti v rámci vlastnej kategórie zamestnancov.

2. Výška nenárokovateľných zložiek mzdy sa spravidla prehodnocuje kvartálne, čo však nevylučuje prehodnotiť ich výšku v mesačnom intervale.

Článok 17

Odmena za pracovné zásluhy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) a c) Zákonníka práce odmenu za pracovné zásluhy.
 - a) od 5 do 10 rokov vrátane v sume jedno násobku jeho priemerného mesačného zárobku nad rámec odstupného v zmysle ust. § 76 Zákonníka práce, pričom suma odmeny za pracovné zásluhy podľa kolektívnej zmluvy nesmie presiahnuť 2000,- EUR (slovom: dvetisíc eur)
 - b) od 10 do 20 rokov vrátane v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku nad rámec odstupného v zmysle ust. § 76 Zákonníka práce, pričom suma odmeny za pracovné zásluhy podľa kolektívnej zmluvy nesmie presiahnuť 4000,- EUR (slovom: štyritisíc eur)
 - c) 20 rokov a viac v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku nad rámec odstupného v zmysle ust. § 76 Zákonníka práce, pričom suma odmeny za pracovné zásluhy podľa kolektívnej zmluvy nesmie presiahnuť 6000,- EUR (slovom: šesťtisíc eur)
2. Odmena podľa bodu 1. tohto článku nepatrí zamestnancovi s ktorým bol skončený pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP na základe zrušenia povolenia na prevádzkovanie ambulancie záchrannej zdravotnej služby alebo na základe uplynutia doby platnosti povolenia na prevádzkovanie ambulancie záchrannej zdravotnej služby.
3. Ak do 24 mesiacov od skončenia pracovného pomeru zamestnanec uzatvorí so zamestnávateľom nový pracovný pomer, je povinný vrátiť odmenu za pracovné zásluhy vyplatenú podľa ods.1, doba odpracovaných rokov sa mu započíta do nového pracovného pomeru.
4. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov a požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 18

Odmena pri príležitosti pracovného a životného výročia

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere so zamestnávateľom najmenej 20, 25 a 30 rokov, alebo ak tieto roky odpracoval nepretržite u iného poskytovateľa záchrannej zdravotnej služby, ktoré bezprostredne predchádzali nástupu k zamestnávateľovi, pri príležitosti jeho pracovného výročia odmenu vo výške 1 500,-EUR.

- Odmena sa poskytne zamestnancovi v kalendárny mesiac, nasledujúci po mesiaci, v ktorom pracovný pomer zamestnanca dosiahne trvanie 20, 25 a 30 rokov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri príležitosti jeho životného výročia (jubilea) pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho priemerného mesačného zárobku. Odmena pri príležitosti životného výročia patrí zamestnancovi, ktorý ku dňu dosiahnutia životného výročia odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov.
 3. Odmena podľa bodu 3. tohto článku nepatrí zamestnancovi, s ktorým bol skončený pracovný pomer:
 - a) podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP na základe zrušenia povolenia na prevádzkovanie ambulancie záchrannej zdravotnej služby alebo na základe uplynutia doby platnosti povolenia na prevádzkovanie ambulancie záchrannej zdravotnej služby,
 - b) podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodu 1., 2., 3., a 4. ZP,
 - c) podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP
 - d) podľa § 68 ods. 1 ZP.
 4. Odmena podľa ods. 1 a ods. 2 tohto článku je zamestnancovi vyplácaná automaticky. Za sledovanie vzniku nároku na vyplatenie odmeny je zodpovedný úsek miezd a personalistiky.

Článok 19

Splatnosť mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 15. dňa v mesiaci za predchádzajúci mesiac. Ak výplatný deň prípadne na sviatok alebo deň pracovného pokoja, mzda je splatná nasledujúci pracovný deň.

Článok 20

Sociálny fond

1. Sociálny fond sa tvorí z povinného prídela vo výške **1,0 %** a ďalším prídedom vo výške **0,5 %** zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac v súlade so zákonom NR SR 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.
2. Čerpanie sociálneho fondu je upravené platným znením Smernice o tvorbe a použití sociálneho fondu.

Článok 21

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ v súlade s ust. § 152 ods. 2 ZP zabezpečuje stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Výška stravného je upravená platným znením Smernice o výbere a realizácii zabezpečenia stravovania zamestnancov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom vykonávajúcim prácu nadčas na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávanú mimo rámca rozvrhu

pracovných zmien. Nárok na poskytnutie stravného má zamestnanec, ktorý v rámci práce nadčas vykonáva prácu viac ako jedenásť hodín, a to za každú takto vykonanú prácu nadčas.

Článok 22

Podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávku na odpočinok a jedenie môže zamestnanec vykonávajúci prácu v nepretržitej prevádzke v pracovnom zaradení lekár, zdravotnícky záchranár, vodič ambulancie ZZS a dispečer využiť v rannej pracovnej zmene v čase medzi 10.00 hod. a 16.00 hod. a v nočnej pracovnej zmene v čase medzi 22.00 hod. a 04.00 hod.
2. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času, okrem prípadov prestávky v práci na odpočinok a jedenie zamestnancov pracujúcich v nepretržitej prevádzke v pracovnom zaradení lekár, zdravotnícky záchranár, vodič ambulancie ZZS.

Článok 23

Ďalšie benefity

1. Zamestnávateľ zamestnancom v trvalom pracovnom pomere umožní na žiadosť absolvovanie Kurzov prvej pomoci u zamestnávateľa bezodplatne. Platí pre zamestnanca, jeho manžela/manželku a dieťa.
2. Uvedený benefit je možné využiť počas doby platnosti akreditácie zamestnávateľa č. Z25555-2012-OZdV zo dňa 22.5.2012 na uskutočnenie kurzov prvej pomoci.
3. Kurzom prvej pomoci sa rozumie kurz v zmysle vyhlášky č. 398/2010 Z.z. v rozsahu 8 vyučovacích hodín. Kurz prebieha prezenčnou formou v priestoroch zamestnávateľa. Po vykonaní záverečnej skúšky absolvent kurzu obdrží Potvrdenie o absolvovaní kurzu a skúšky z poskytovania prvej pomoci.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po odpracovaní 15 rokov u zamestnávateľa alebo ak tieto roky odpracoval nepretržite u iného poskytovateľa záchranej zdravotnej služby, ktoré bezprostredne predchádzali nástupu k zamestnávateľovi 5 dní pracovného voľna na zotavenie za kalendárny rok nad rámec základnej výmery dovolenky v zmysle Zákonníka práce, s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
5. Pracovné voľno na zotavenie podľa odseku 4 tohto článku zmluvy je možné čerpať až po vyčerpaní riadnej dovolenky zamestnanca. Tento nárok nie je možné preniesť do ďalšieho kalendárneho roka. Nevýčerpaný nárok sa neprepláca. Zamestnanec je povinný požiadať formou internej žiadosti o čerpanie pracovného voľna na zotavenie minimálne 30 kalendárnych dní pred dňom čerpania, pričom o povolení čerpania rozhoduje zamestnávateľ.
6. Pri vzniku alebo skončení pracovného pomeru počas kalendárneho roka sa na výpočet alikvotnej časti pracovného voľna na zotavenie podľa odseku 4 subsidiárne použijú ustanovenia §101 a 102 Zákonníka práce.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracujúcim v trvalom pracovnom pomere v jednozmennej prevádzke pracovné zdravotné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku – sickday – 2 dni v kalendárnom roku. Nevýčerpané pracovné zdravotné voľno sa neprenáša do nasledujúceho kalendárneho roka. Zamestnanec nie je povinný preukazovať dôvod čerpania pracovného zdravotného voľna.

8. V prípade reprezentácie zamestnávateľa zamestnancom na súťaži alebo inom obdobnom podujatí, ktoré sa týka reprezentovania posádok ZZS a za podmienky, že ich na predmetné verejné podujatie alebo súťaž vyšle zamestnávateľ, patrí zamestnancovi odmena za úspešné reprezentovanie, a to vo výške 1 000,- EUR za 1. miesto, 750,- EUR za 2. miesto a 500,- EUR za 3. miesto.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracujúcim v trvalom pracovnom pomere s úväzkom 1,0 príspevok do 3. piliera vo výške 10,- EUR mesačne za podmienky, že zamestnanec si prispeje do 3. piliera minimálne rovnakú sumu vo forme zrážky zo mzdy. V prípade, ak zamestnanec dovŕšil vek 50 rokov, zamestnávateľ mu poskytne príspevok do 3. piliera vo výške 25,- EUR mesačne za podmienky, že zamestnanec si prispeje do 3. piliera minimálne rovnakú sumu vo forme zrážky zo mzdy, a to na základe žiadosti zamestnanca.

Časť V.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 24

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť deň nasledujúci po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Táto zmluva sa uzatvára sa na dobu do 31.12.2026.
2. Ak pred ukončením doby platnosti tejto KZ ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ, predlžuje sa doba platnosti a účinnosti ustanovení Časti IV tejto KZ do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najdlhšie však do 31.12.2027.
3. Túto KZ možno meniť, alebo dopĺňať vo všetkých 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 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto KZ sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ začať rokovať o uzavretí novej KZ.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto KZ vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ po uzatvorení KZ zabezpečí zverejnenie KZ na intranetovej stránke.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene KZ a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
8. Táto KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni, ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

Časť VI. Rozdeľovník

Všetci zamestnanci ZS KE.

V Košiciach dňa, _____

V Košiciach dňa, _____

Záchranná služba Košice
Ing. Bc. Vladimír Hosa, MPH, riaditeľ

Odborová organizácia Košickej záchranky
Peter Buc, predseda

Odbory zamestnancov Záchranej služby
Košice
Mgr. Lukáš Jurina, predseda