

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov Detskej fakultnej nemocnice s poliklinikou Banská Bystrica

Jún 2012

OBSAH

Časť I Všeobecné ustanovenia	5
Článok 1 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy	5
Článok 2 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ	5
Článok 3 Plnenie záväzkov zmluvnými stranami	6
Časť II Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	6
Článok 4 Postavenie odborovej organizácie	6
Článok 5 Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	6
Článok 6 Ochrana odborových funkcionárov	6
Článok 7 – 10 Spolupráca medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	7
Časť III Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	8
Článok 11 Všeobecné ustanovenia o formách spoluúčasti	8
Článok 12 Spolurozhodovanie	8
Článok 13 Prerokovanie	9
Článok 14 Právo na informácie	10
Článok 15 Kontrolná činnosť	10
Článok 16 Kolektívne vyjednávanie	11
Časť IV Zamestnanosť a pracovné podmienky	12
Článok 17 Informovanosť zamestnanca pri nástupe do zamestnania	12
Článok 18 Výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca	12
Článok 19 Informácie o voľných pracovných miestach	12
Článok 20 Personálne normatívy	12
Článok 21 Pracovný pomer	12
Článok 22 Pracovný čas, nadčas, a pracovná pohotovosť	13
Článok 23 Pracovné voľno s náhradou mzdy	14
Článok 24 Pracovné voľno bez náhrady mzdy	16
Článok 25 Dovolenka	17
Článok 26 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	17
Článok 27 Hromadné prepúšťanie	17
Článok 28 Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa	18
Článok 29 Výpovedná doba pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa	18
Článok 30 Odstupné	19
Článok 31 Odchodné	19
Článok 32 Pracovný poriadok	19
Článok 33 Zákaz diskriminácie	19
Časť V Odmeňovanie zamestnancov	20
Článok 34 Všeobecné ustanovenia o mzdových podmienkach	20
Článok 35 Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta	20
Článok 36 Kvalifikačné predpoklady	20
Článok 37 Mzda	21
Článok 38 Základná mzda	22
Článok 39 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	22
Článok 40 Mzdová kompenzácia za zmenu	23
Článok 41 Mzda za prácu nadčas	23

Článok 42 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok	24
Článok 43 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	24
Článok 44 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo nedeľu	24
Článok 45 Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	24
Článok 46 Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska	25
Článok 47 Mzda za flexibilitu	25
Článok 48 Odmeny	25
Článok 49 Mimoriadna odmena	26
Článok 50 Odmena za publikovanie	26
Článok 51 Odmena za školenie sestier	26
Článok 52 Odmena pri životných a pracovných výročiach	26
Článok 53 Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely	27
Článok 54 Splatnosť a výplata mzdy	28
Článok 55 Spoločné ustanovenia k mzdovým podmienkam	28
Časť VI Vzdelávanie zamestnancov	29
Článok 56 Prehľbovanie kvalifikácie	29
Článok 57 Účasť zamestnancov na vzdelávaní	29
Článok 58 Rekvalifikácia	29
Časť VII Sociálna oblasť	29
Článok 59 Sociálny fond	29
Článok 60 Stravovanie zamestnancov	30
Článok 61 Pitný režim	30
Článok 62 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca	30
Článok 63 Doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov	31
Článok 64 Starostlivosť o zamestnancov	31
Časť VIII Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	31
Článok 65 Povinnosti zamestnávateľa	31
Článok 66 Lekárske prehliadky	32
Článok 67 Komisia BOZP	32
Článok 68 Dodržiavanie pravidiel BOZP	32
Článok 69 Kontrola dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov BOZP	33
Článok 70 Pracovné úrazy	33
Článok 71 Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania	33
Článok 72 Rekondičný pobyt	34
Časť IX Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	35
Článok 73 Informovanie a poradenstvo pre zamestnancov	35
Článok 74 Individuálne spory	35
Článok 75 Kolektívne spory	35
Časť X Prechodné a záverečné ustanovenia	35
Článok 76 Dodatky ku kolektívnej zmluve	35
Článok 77 Plnenie kolektívnej zmluvy	36
Článok 78 Záverečné ustanovenia	36

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

zmluvné strany

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri **Detskej fakultnej nemocnici s poliklinikou Banská Bystrica**

Sídlo: Nám. L. Svobodu 4, Banská Bystrica

IČO: 00683949341

Potvrdená právna subjektivita Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb, č. 297/2005-L, dňa 17.8.2005

zastúpená Mgr. Silviou Rybanskou, predsedom

(ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

Zamestnávateľ: **Detská fakultná nemocnica s poliklinikou Banská Bystrica**

Sídlo: Nám. L. Svobodu 4, 974 09 Banská Bystrica

IČO: 37 957 937

DIČ: 2021928150

Zriadená zriaďovacou listinou Ministerstva zdravotníctva SR č. 14192-6/2004-OPP zo dňa 24.11.2004

Zastúpená: MUDr. Jánom Noskom, riaditeľom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá podľa zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „ZP“) a zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zák. č. 2/1991 Zb.“). Táto zmluva bližšie upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami ako aj individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, a to v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „ZP“), zákonom č. 578/2004 Z. z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Odborová organizácia uzatvára so zamestnávateľom túto kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, **výhodnejšie** ako ZP a iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazujú alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.
3. Nároky, ktoré vzniknú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
4. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.
5. Zákon č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme, sa vzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, a to z dôvodu, že zamestnávateľ je právnická osoba založená štátnym orgánom, pričom majetková účasť štátu je viac ako 67 %. Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak zák. č. 552/2003 Z. z., alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby, podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb., o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej aj len „SOZZ a SS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24.11.2004 vydanou Ministerstvom zdravotníctva SR č. 14192-6/2004-OPP. Oprávnenie riaditeľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 3

Plnenie záväzkov zmluvnými stranami

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. Pracovné podmienky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania (s výnimkou úpravy pracovného času, odpočinku, dovolenky, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany materstva, rodičov a mladistvých a podmienok stravovania) **sa nevzťahujú** na zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu .
3. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 4

Postavenie odborovej organizácie

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov, ktorý kolektívne vyjednáva v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 5

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 6

Ochrana odborových funkcionárov

1. Zamestnávateľ nebude znevýhodňovať ani inak postihovať **zástupcov zamestnancov** za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie.

2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, v súlade s § 240 ods. 7 ZP.
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 zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak odborová organizácia odmietla udeliť súhlas k výpovedi alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Článok 7 – 10

Spolupráca medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 7

1. Zástupcovia oboch zmluvných strán sa budú podľa potreby stretávať s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán.
2. Členovia Výboru základnej odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné; táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 8

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

Článok 9

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

Článok 10

1. Zamestnávateľ vykoná zrážku zo mzdy alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, ktorá presahuje rámec zrážok uvedených v § 131 ods. 1 a 2 ZP, na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy zamestnanca, na základe ktorej zrazí zamestnancom určenú sumu na ním určený účet. Zamestnávateľ a zamestnanec uzatvoria dohodu o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods.3 ZP a § 7 zák. č. 428/2002 Z.z., o ochrane osobných údajov.

2. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné, na vyhradených miestach.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 11

Všeobecne ustanovenie o formách spoluúčasti

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä **spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednanie.**
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 12

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa **spolurozhodovaním** rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - e) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
 - j) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - k) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),

- l) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- m) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- n) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),
- p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. č. 152/1994 Z. z., o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov).

Článok 13 **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 prihladne na stanovisko odborovej organizácie.
2. V zmysle § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ **vopred prerokuje** s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej **prerokuje** s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z 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) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 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) poskytnutie pracovného voľna zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov (§ 142a ZP),
 - i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
 - j) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - k) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),

- l) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- m) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- n) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- o) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 14

Právo na informácie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas, zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii jedenkrát polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
4. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a. platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b. prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c. dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d. voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e. možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f. voľné pracovné miesta pre dočasných zamestnancov pridelených agentúrou dočasného zamestnávania (§ 58 ods. 10 ZP),
 - g. informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - h. výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - i. zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - j. opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - k. informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 15

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa **kontrolnou činnosťou** rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom čase. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,
 - 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 16

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, ktorého cieľom je uzavretie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 20 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený zástupca odborovej organizácie, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy môžu na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.

4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 17

Informovanosť zamestnanca pri nástupe do zamestnania

Zamestnávateľ je povinný **pred uzatvorením pracovnej zmluvy** oboznámiť zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. **Pri nástupe do zamestnania** je zamestnávateľ povinný 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.

Článok 18

Výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu a miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca, u ktorého to určí pracovný poriadok, obsadzuje na základe výberového konania podľa zák. č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ, ktorý vyhlásil výberové konania, zriadi **výberovú komisiu** a vymenuje jej členov; jedným členom výberovej komisie je vždy zástupca zamestnancov schválený odborovou organizáciou.

Článok 19

Informácie o voľných pracovných miestach

1. Zamestnávateľ bude vhodným spôsobom informovať zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú, dočasných zamestnancov pridelených agentúrou dočasného zamestnávania a zástupcov zamestnancov, o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.
2. Zamestnávateľ na základe žiadosti predloží odborovej organizácii raz štvrťročne informáciu o dohodnutých nových pracovných zmluvách.

Článok 20

Personálne normatívy

Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre zamestnancov dodržiavaním Výnosu Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky 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. pomerov.

Článok 21

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je **najviac 3 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 6 mesiacov**; skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a na strane zamestnávateľa.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na **2 roky**. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.

Článok 22

Pracovný čas, práca nadčas a pracovná pohotovosť

1. Pracovný čas zamestnanca je v **jednozmennej prevádzke** najviac **37 a ½ hodiny týždenne**. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v **dvojzmennej prevádzke** má pracovný čas najviac **36 ¼ hodiny týždenne**, 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 **najviac 35 hodín týždenne** a zamestnanec, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom 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 ½ hodiny týždenne**.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas **môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov** po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o **zdravotníckeho zamestnanca** podľa osobitného predpisu alebo o vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, **ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí**. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas **nesmie presiahnuť 56 hodín**.
4. Zamestnancom možno **nerovnomerne** rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.

5. Po prerokovaní s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
6. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o deti do 15 rokov alebo inú odkázanú osobu.
7. 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.
8. Po dohode s odborovou organizáciou môže zamestnávateľ zaviesť konto pracovného času v zmysle § 87a ZP, ako spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná a nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas v rozsahu **najviac 400 hodín**. Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže vykonať prácu nadčas v rozsahu **najviac 550 hodín v kalendárnom roku**, ak súhlasil s rozsahom pracovného času podľa § 85a ods. 1 ZP. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že práca nadčas **nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne** v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP). Zamestnancovi, ktorý vykonáva **zdravotnícke povolanie** podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas; práca nadčas je prípustná len **po dohode s týmto zamestnancom**.
10. **Pracovnú pohotovosť** môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu **osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku**. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom (§ 96 ods. 7 ZP).

Článok 23

Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s **náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku na účasť na vzdelávaní, rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov (§ 138 ZP).
2. Pri zvyšovaní kvalifikácie je povinný zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie (§ 140 ods. 2 ZP, nariadenie vlády SR č. 322/2006 Z. z, vyhláška č. 366/2005 Z. z.).

3. Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej:
- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
 - b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
 - c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky a maturitnej skúšky,
 - d) 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,
 - e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce,
 - f) za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno **päť dní** v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku najmä z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu (§ 141 ods.2 ZP):
- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení**
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - b) narodenie dieťaťa zamestnancovi**; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
 - c) sprevádzanie**
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
 - d) úmrtie rodinného príslušníka**
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec ťažko zdravotne postihnutý; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

f) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni iba, ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa

g) na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

h) ak nemožno tehotnú ženu, dojčiacu matku a matku do konca 9. mesiaca po pôrode preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

i) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe

6. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.

7. Zamestnávateľ poskytne, podľa § 240 ods. 2 a § 136 ods. 1 ZP, zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:

a) na výkon funkcie v odborovom orgáne v rozsahu 7 hodín mesačne.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté,

b) na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 7 odsek a) tohto článku.

Článok 24

Pracovné voľno bez náhrady mzdy

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca nebolo možné vykonať mimo pracovného času po vyčerpaní zákonom stanovených siedmych dní (§141 ods. 2 písm. a) bod 1. ZP).
2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca (§ 141 ods. 2 písm. e) ZP).
3. Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni (§141 písm. h) ZP).
4. Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni

počas zodpovedajúcej výpovednej doby; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

5. **Na žiadosť zamestnanca**, starajúceho sa o dieťa do 15 rokov veku a zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ poskytne jedenkrát mesačne pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa (zmeny).
6. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z vyššie uvedených dôvodov ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy, prípadne mu môže poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných záležitostí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

Článok 25 **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je **5 týždňov**. Dovolenka vo výmere **6 týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke **jedného týždňa**. Za takéhoto zamestnanca sa v zmysle ustanovenia § 106 ods. 2 považuje zamestnanec, ktorý **trvalo** pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS), zamestnanec, ktorý je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy a zamestnanec, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času, zamestnanec, ktorý je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia, zamestnanec ktorý pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom karcinogenity. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 26

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať odborovú organizáciu o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
2. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený

dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu; zamestnancovi v takomto prípade patrí odstupné podľa § 76 ZP.

3. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
4. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak (§ 31 ods. 8 ZP).

Článok 27

Hromadné prepúšťanie

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania a bude dôsledne postupovať podľa ustanovenia § 73 ZP.

Článok 28

Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 8 ZP, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa 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 (§ 240 ods. 8 a 9 ZP).
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.
3. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z tzv. organizačných dôvodov, podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (nadbytočnosť zamestnanca), prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:
 - a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne,
 - b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - c) so zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny,

Článok 29

Výpovedná doba pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je:

- 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 § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
 3. Ak výpoveď dáva zamestnanec, je výpovedná doba **jeden mesiac**; ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, je výpovedná doba dva mesiace.
 4. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve (62 ods. 8 ZP).

Článok 30 **Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP.
2. Odstupné vypláca zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak (§ 76 odsek 7 ZP).

Článok 31 **Odchodné**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca**, pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na:

- a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%,
 - b) predčasný starobný dôchodok alebo
 - c) starobný dôchodok,
- ak zamestnanec požiada o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 32 **Pracovný poriadok**

1. Za účelom bližšieho konkretizovania jednotlivých ustanovení Zákonníka práce na osobitné podmienky zamestnávateľa, zamestnávateľ vydá po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie pracovný poriadok; pracovný poriadok vydaný bez

predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu platného pracovného poriadku.

2. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých zamestnancov. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 33

Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú diskriminovať žiadneho zo zamestnancov z dôvodu pohlavia, rasy, veku, náboženského vyznania, politických názorov, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine a členstva v odborovom zväze.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 34

Všeobecné ustanovenia o mzdových podmienkach

1. Mzdové podmienky, dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve podľa Zákonníka práce, sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, s výnimkou štatutárneho orgánu, podľa § 13ba zák. č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnávateľ uplatní mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia a garantuje rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.
2. Zamestnancovi pri odpracovaní ustanoveného týždenného pracovného času patrí **základná zložka mzdy** najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, výkon ktorej od neho zamestnávateľ požaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Článok 35

Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta

1. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Ku každému pracovnému miestu, okrem riaditeľa, sa priradí príslušný stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) v súlade s prílohou č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností je zohľadnená v stupni náročnosti pre jednotlivé druhy práce.
3. Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a po splnení kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Článok 36

Kvalifikačné predpoklady

1. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:
 - a) vzdelanie,
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.
2. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa platných právnych predpisov.
Kvalifikačný predpoklad vzdelania je:
 - a) základné vzdelanie,
 - b) nižšie stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
 - c) úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),
 - d) vyššie odborné vzdelanie,
 - e) vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
 - f) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
 - g) vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa.
3. Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špecializačných skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených právnym predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.
4. Kvalifikačné predpoklady uvedené v odsekoch 1. až 3. musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce.
5. Za komplexné posúdenie splnenia určených kvalifikačných predpokladov, (najmä dosiahnutého vzdelania, doterajšej praxe a schopností zamestnanca vykonávať prácu v plnom rozsahu) a ďalších kvalifikačných požiadaviek, zodpovedá vedúci zamestnanec.
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 pracovníci 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, zák. č. 552/2003 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme, zák. č. 578/2004 Z.z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve).

Článok 37

Mzda

1. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu základnú zložku mzdu a ďalšie zložky mzdy, a to:
 - a) základná mzda vo výške dohodnutej pre príslušný stupeň náročnosti práce, do ktorej bol zamestnanec zaradený,
 - b) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
 - c) mzdová kompenzácia za zmenu,
 - d) mzda za prácu nadčas,

- e) mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
 - f) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
 - g) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
 - h) mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku,
 - i) náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska,
 - j) mzda za flexibilitu,
 - k) odmeny.
2. Za mzdu sa nepovažuje náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 ZP a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.
 3. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu (§ 118 ZP).
 4. Zamestnanci, ktorí dokončili ďalšie vzdelávanie podľa potrieb zamestnávateľa, sú povinní bezodkladne predložiť zamestnávateľovi platné doklady o tejto skutočnosti. Príslušný vedúci zamestnanec im určí novú pracovnú náplň a následne ich preradí do vyššieho stupňa náročnosti práce.

Článok 38 **Základná mzda**

1. Výška minimálneho mzdového nároku pre jednotlivé kategórie zamestnancov zamestnávateľa je stanovená v tabuľke, ktorá je prílohou č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborná prax je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. U nezdravotníckych zamestnancov môže zamestnávateľ započítavať aj prax, ktorá má iný charakter, ako pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva u zamestnávateľa, a to v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín. Zamestnanec je povinný predložiť doklady potvrdzujúce jeho odbornú prax na dohodnutý druh práce pri uzatváraní pracovnej zmluvy.
Do odbornej praxe zamestnávateľ započíta každé pracovné obdobie, ktoré je možné uznať pre daný druh práce vrátane obdobia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, neplateného voľna, práceneschopnosti alebo iný druh prerušenia. Do odbornej praxe sa nezapočítava obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky mimo pracovného pomeru, obdobie, v ktorom bol zamestnanec evidovaný v evidencii nezamestnaných alebo bol dobrovoľne nezamestnaný, obdobie štúdia vrátane brigády počas štúdia v škole.

Článok 39

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnávateľ pri splnení podmienok ustanovených v § 124 ZP v ods. 1 a 2 poskytne zamestnancovi pri zaradení do 3. a 4. kategórie podľa § 124 ZP ods. 3 za každú hodinu práce mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce.
2. Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí pri vykonávaní pracovných činností zaradených do 3. a 4. kategórie patrí príslušnému zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdové zvýhodnenie vo výške **0,50 EUR/hodinu**. Do 3. rizikovej kategórie patria nasledovní zamestnanci:
 - zamestnanci Kliniky detskej onkológie a hematológie SZU v Detskej fakultnej nemocnici s poliklinikou Banská Bystrica, detský chirurg – lekár – operatér, rádiologických technik, rádiológ – lekár.

Článok 40

Mzdová kompenzácia za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí mzdovú kompenzáciu:

- a) vo výške **15 EUR** zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a ktorý pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v **trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke**,
- b) vo výške **7,50 EUR** zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a ktorý pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v **dvojzmennej prevádzke**.

Článok 41

Mzda za prácu nadčas

1. Práca nadčas je každá práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas presahujúca jeho týždenný pracovný čas.
3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a:
 - a) mzdové zvýhodnenie vo výške **25 % jeho priemerného zárobku**,
 - b) zamestnancovi, ktorý vykonáva **rizikové práce**, mzdové zvýhodnenie vo výške **35 % jeho priemerného zárobku**.
4. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v takomto prípade zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa bodu 3 tohto článku. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnanec so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia 12-tich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná; ak sa tak nestane, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa bodu 3 tohto článku.

4. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva **zdravotnícke povolanie** podľa osobitného predpisu náhradné voľno, ktoré sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi v stanovenom termíne náhradné voľno, patrí takémuto zamestnancovi **mzda a mzdové zvýhodnenie podľa odseku 3 článku 41 tejto KZ**.
5. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj tieto príplatky.
6. V súlade s ustanovením § 121 ods. 2 ZP môže zamestnávateľ a odborová organizácia dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.

Článok 42

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **100 % základnej hodinovej mzdy**. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok; takomto prípade patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna a mzdové zvýhodnenie mu nepatrí. 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 bodu 1 tohto článku; za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.

Článok 43

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Nočná práca je práca vykonávaná medzi 22. hodinou a 5. hodinou t.j. pre účely výpočtu mzdy to predstavuje maximálne 6,5 hodiny nočnej práce za jednu zmenu.
2. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške **25 % základnej hodinovej mzdy**.

Článok 44

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške **30 % základnej hodinovej mzdy**.
2. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu nepatrí zamestnancovi v prípade, že sviatok pripadne na sobotu alebo nedeľu. Zamestnancovi v tomto prípade patrí mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok.

Článok 45

Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1. V odôvodnených prípadoch a na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnávateľ 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 – v takomto prípade sa jedná o **pracovnú pohotovosť**.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec **zdržiava na pracovisku** a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je **neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**, ktorá sa považuje za pracovný čas.
3. **Za každú hodinu** neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške **100 % základnej hodinovej mzdy**.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom **dohodnú na poskytnutí náhradného voľna** za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

Článok 46

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi alebo sa so zamestnancom 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 **mimo pracoviska** a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť mimo pracoviska.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom **mieste mimo pracoviska** a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je **neaktívna časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Za neaktívnu časť pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške:
 - **20,00 EUR/pracovnú pohotovosť v pracovný deň alebo**
 - **40,00 EUR/pracovnú pohotovosť, ak ide o deň pracovného pokoja.**
3. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok 47

Mzda za flexibilitu

Mzda a mzdové zvýhodnenie za flexibilitu vo výške **30 % základnej hodinovej mzdy** zamestnanca patrí zamestnancovi vykonávajúcemu pracovnú pohotovosť na pracovisku v súlade s potrebami zamestnávateľa.

Článok 48

Odmeny

1. Zamestnávateľ pravidelne jedenkrát polročne informuje Výbor odborovej organizácie o:
 - a) hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa,
 - b) predpokladanom vývoji jeho činnosti.
2. V prípade predpokladaného pozitívneho výsledku hospodárenia za rok zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmeny vo výplatnom termíne za mesiace jún a november minimálne vo výške 10 % základnej zložky mzdy. Po vzájomnej dohode s Výborom odborovej organizácie možno vyplatiť odmeny všetkým zamestnancom paušálnou čiastkou.

Článok 49

Mimoriadna odmena

1. Za splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorázovo, splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie je možné priznať mimoriadnu odmenu.
2. Poskytnutie mimoriadnej odmeny je viazané na dosiahnutie konkrétnych cieľov a splnenie stanovených úloh konkrétneho projektu.
3. Návrh na odmenu zamestnancov písomne predkladá jeho vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.
4. Návrh na odmenu schvaľuje riaditeľ DFNSP Banská Bystrica.

Článok 50

Odmena za publikovanie

1. Zdravotnícki zamestnanci majú nárok na odmenu za publikovanie v odborných periodikách a literatúrach.
2. Odmena za publikovanie :
 - v slovenskom periodiku / literatúre je 50,00 €,
 - v českom periodiku / literatúre je 50,00 €,
 - v periodiku / literatúre vydávanom s pôsobnosťou mimo Slovenskej republiky a Českej republiky je 166,00 €.
3. Odmenu za publikovanie prizná riaditeľ na základe návrhu vedúceho zamestnanca. Prílohou tohto návrhu je kópia publikovaného textu.

Článok 51

Odmena za školenie sestier

1. Školiacej sestre patrí odmena za školenie sestry absolventky a preškolenie sestry, ktorá posledných 5 rokov nepracovala v zdravotníctve.
2. Nárok na odmenu za školenie vzniká školiacej sestre výlučne počas doby zaškoľovania, najdlhšie však po dobu štyroch mesiacov na II. Klinike pediatickej anesteziológie a intenzívnej medicíny SZU a na ostatných klinikách a oddeleniach najdlhšie po dobu dvoch mesiacov, vo výške 100,- €/mesiac.

Článok 52

Odmeny pri životných a pracovných výročiach

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v maximálnej výške 200 € a to podľa dĺžky odpracovaných rokov v DFNSP Banská Bystrica ku dňu jubilea nasledovne: za každý odpracovaný rok v organizácii 10 €.
2. Pri pracovných výročiach sa poskytuje odmena od 10 rokov výkonu práce a následne za každých ďalších 5 odpracovaných rokov. Za každý odpracovaný rok u zamestnávateľa a predchádzajúceho zamestnávateľa, ktorým bola Fakultná nemocnica s poliklinikou FDR Banská Bystrica sa do odmeny započítava 10,00 €, v maximálnej výške 200 €.
3. Odmenu pri pracovných a životných výročiach navrhuje príslušný vedúci zamestnanec (personálny referát) a schvaľuje riaditeľ.
4. Odmena pri životných a pracovných výročiach patrí aj zamestnancom, ktorí sú v čase výročia na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke alebo dlhodobo práceneschopní.

Článok 53

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zamestnávateľ zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období.
2. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak nie je ďalej ustanovené inak.
3. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho štvrťroka je rozhodujúcim obdobím doba od vzniku pracovného pomeru do konca kalendárneho štvrťroka.
4. Ak zamestnanec, resp. vedúci zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, použije sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec, resp. vedúci zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.
5. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok vypočítaný s presnosťou na dve desatinné miesta podľa metódy štatistického zaokrúhľovania sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca.
6. Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálny mzdový nárok (§ 120 odsek 4 Zákonníka práce), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu minimálnemu mzdovému nároku. Obdobne to platí pri používaní pravdepodobného

zárobku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 odsek 5 Zákonníka práce, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

7. Ak sa zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) mzdy sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období. Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrtrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 odsek 3 ZP sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

Článok 54

Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to najneskôr v posledný deň nasledujúceho mesiaca.
3. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť zamestnancovi 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 námestník, prípadne riaditeľ DFNSP Banská Bystrica.
4. Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131 ZP, poukázať alebo jej časť na zamestnancom určený účet v banke, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takomto postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu.
5. Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
6. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Článok 55

Spoločné ustanovenia k mzdovým podmienkam

1. Výška základnej mesačnej mzdy a mzdovej kompenzácie za zmenu sa zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi určí pevnou sumou mesačne pre stanovený plný týždenný pracovný čas.
2. Zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.
3. Ak je zamestnanec preradený do iného stupňa náročnosti práce, patrí mu základná mzda zodpovedajúca novému stupňu náročnosti práce odo dňa účinnosti tohto preradenia, spravidla k prvému dňu mesiaca.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o mzde, náležitostiach s ňou súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 56

Prehlbovanie kvalifikácie

1. Zamestnanec je povinný sústavne si **prehlbovať kvalifikáciu** na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie.
2. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ najneskôr do 30.6. spracuje a prerokuje s Výborom ZO opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda (§§ 153, 154, 155 ZP) .
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám určeným v Nariadení vlády SR č. 296/2010 Z. z., o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania.

Článok 57

Účasť zamestnancov na vzdelávaní

1. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami a zaväzuje sa dopĺňovať fond odbornej literatúry v súvislosti s naplnením Nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z., o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania.

Článok 58

Rekvalifikácia

1. V prípade pripravovaných organizačných zmien zamestnávateľ v spolupráci s odborními a príslušným úradom práce bude zabezpečovať rekvalifikáciu zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.
2. Zamestnávateľ je povinný na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

Časť VII. **Sociálna oblasť**

Článok 59 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z., o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom analytickom účte fondu a na osobitnom účte v banke. Zamestnávateľ účtuje tvorbu sociálneho fondu mesačne zo základu na určenie povinného prídeltu podľa § 4 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z., o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov najneskôr v posledný deň v mesiaci za predchádzajúci mesiac. V tomto termíne zároveň vykoná prevod finančných prostriedkov na osobitný účet v banke.
3. Zamestnávateľ a odborová organizácia najneskôr do 31. januára príslušného kalendárneho roku písomne dohodnú čerpanie sociálneho fondu na príslušný rok v súlade s § 7 zák. č. 152/1994 o sociálnom fonde.

Článok 60 **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby **prostredníctvom stravovacích poukážok**.
2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % hodnoty stravovacej poukážky.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.
4. Nárok na určité množstvo stravovacích poukážok vzniká zamestnancovi v pracovných zmenách a to nasledovne:

Pracovná zmena/pracovná pohotovosť na pracovisku	Počet stravných lístkov
24 hodinová	3
12 – 16 hodinová	2
11,5 – 12 hodinová	2
viac ako 4 hod. – 7,5 hodinová	1
7,5 hod. + 4 hod. súvislého nadčasu (denné zmeny)	2
viac ako 4 hod. súvislej práce nadčas (v sobotu, nedeľu, vo sviatok)	1

Článok 61

Pitný režim

Zamestnávateľ zabezpečí pitný režim na pracoviskách nemocnice zabezpečením prístupu k pitnej vode v súlade platnými predpismi.

Článok 62

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

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

- **od prvého dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **30 %** denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
- **od štvrtého dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **60 %** denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 63

Doplňkové dôchodkové poistenie zamestnancov

1. Zamestnávateľ, v súlade so zákonom č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov, uzatvorí zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami, ktoré majú na vyššie uvedené vydanú licenciu a zamestnanci prejavia o ich produkt poistenia záujem.
2. Príspevok zamestnávateľa činí 2,0 % podľa zákona č. 650/2004 Z.z. zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do 3. alebo 4. kategórie rizika.
3. Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s odbormi a po dohode so zamestnancom.
4. Na základe zákona č. 650/2004 Z.z. je zamestnávateľ povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy.

Článok 64

Starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ:

- umožní zamestnancom prednostné poskytnutie zdravotnej starostlivosti v ambulanciách,
- v prípade odstraňovania havarijných situácií poskytne zamestnávateľ zamestnancom občerstvenie.

Časť VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 65

Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade s právnymi predpismi s ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorými sú predpisy na ochranu života a zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia. Predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľom po dohode s odborovou organizáciou; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.
2. 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 jedenkrát polročne.
3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP a dbá na to, aby zamestnávateľ zabezpečil pre zamestnancov všetky požiadavky z hľadiska BOZP a v zmysle platných právnych predpisov.

Článok 66

Lekárske prehliadky

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby.
2. Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vykonáva hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác podľa § 30 až 42 zákona č. 355/2007 Z. z.. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť hradí zamestnávateľ.

Článok 67

Komisia BOZP

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zástupcov zamestnancov pre BOZP. Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP nesmie zastupovať viac ako 50 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zamestnávateľ na svoje náklady zabezpečí, v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z., sústavné preškolenie volených a menovaných zástupcov zamestnancov na nevyhnutné a základné znalosti na výkon ich funkcie, najneskôr do dvoch mesiacov po ich menovaní. Menný zoznam zástupcov zamestnancov a rozsah, ako aj tematika školiacej oblasti oznámi SOZ ZaSS do 14 dní od menovania. Týmto zamestnancom poskytne zamestnávateľ pracovné voľno.
4. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako funkcionári odborovej organizácie. V zmysle § 20 zák. č. 124/2006 Z.z. o BOZP

je zriadená ako poradný orgán riaditeľa komisia BOZP zložená zo zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľa.

Článok 68

Dodržiavanie pravidiel BOZP

1. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje napríklad zák. č. 124/2006 Z.z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, zák. č. 552/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnanci sú povinní podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok; okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v Pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise (§ 12 ods. 2 písm. l) z. č. 124/2006).

Článok 69

Kontrola dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov BOZP

1. Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP, v súlade s § 149 ZP; pritom má právo najmä:
 - a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto zisťovaní príčin pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a požadovať prerušenie prác v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím;
 - d) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
 - e) na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Článok 70

Pracovné úrazy

1. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou, v zmysle platných predpisov (vyhl. MPSVaR SR č. 500/2006 Z.z., o registrovanom pracovnom úraze)
2. Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy, zamestnávateľ ihneď oznámi aj odborovej organizácii.

Článok 71

Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

Zamestnávateľ je **povinný**, podľa § 13a zák. č. 533/2003 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme, požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ. Ak škodu

spôsobil zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom sám alebo spoločne s podriadeným zamestnancom, náhradu škody určí orgán uvedený v § 4 zák. č. 533/2003 Z.z.. Náhradu škody spôsobenej z **nedbanlivosti** môže zamestnávateľ určiť nižšou sumou, ako je skutočná škoda alebo ako je štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je nižšia ako jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jedna tretina skutočnej škody. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je vyššia ako štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca. Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej sumy náhrady škody, môže zamestnávateľ upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. To neplatí, ak ide o zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a o zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov, alebo ak bola škoda spôsobená úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamnej látky alebo psychotropnej látky.

Článok 72

Rekondičný pobyt

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

7. Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu na základe odporúčania lekára pracovnej zdravotnej služby. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej sedem dní; dĺžka rehabilitácie v súvislosti s prácou je najmenej 80 hodín v priebehu dvoch rokov. Rekondičný pobyt má spravidla nadväzovať na čerpanie dovolenky a bez vážnych dôvodov sa nemôže prerušiť.

Časť IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 73

Informovanie a poradenstvo pre zamestnancov

S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje informovať zamestnancov v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej a súčasne sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo vo vyššie spomínaných oblastiach.

Článok 74

Individuálne spory

1. Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca.
2. Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odborová organizácia tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,
3. V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.
4. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Článok 75

Kolektívne spory

1. 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.
2. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní.

Časť X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 76

Dodatky ku kolektívnej zmluve

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na písomný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 20 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
4. Pri zmene kolektívnej zmluvy postupujú zmluvné strany ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ďalšími právnymi predpismi, podľa ktorých sú zmluvné strany povinné postupovať, ktorými sú najmä zák. č. 460/1992 Zb. (Ústava SR) v znení neskorších predpisov a medzinárodné dokumenty, ktoré Slovenská republika ratifikovala a stali sa tým súčasťou jej vnútorného práva.
5. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ na rok ... uzatvorenej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 77

Plnenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej jedenkrát ročne sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odbormi jedenkrát za polrok :
 - rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti vrátane návrhov na opatrenia;
 - podmienky práce po uskutočnení previerok BOZP;
 - rozsah a podmienky poskytovania OOPP.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy, začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
4. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

Článok 78

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany. Táto kolektívna zmluva sa uzaviera sa na **dobu od 1.7.2012 do 31.12.2014**.
2. Účinnosť tejto KZ sa začína 1.7.2012 a končí dňa 31.12.2014. Ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila táto kolektívna zmluva, a neuzatvorila sa nová kolektívna zmluva, predlžuje sa účinnosť tejto kolektívnej zmluvy až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy - najdlhšie do **30.6.2015**, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.
3. Touto kolektívnou zmluvou sa ruší doteraz platná a účinná Kolektívna zmluva zo dňa 20.04.2010 v znení dodatkov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje novoprijatých zamestnancov informovať o existencii KZ a odkázať ich na odborovú organizáciu, ktorá zabezpečí ich oboznámenie sa s KZ (§ 47 ods. 2 ZP)
5. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia (§ 5 ods. 6 zákona o kolektívnom vyjednávaní).
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zmluvná strana obdrží dve vyhotovenia.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu, ju podpisujú.

Prílohy:

Príloha č. 1: Minimálne mzdové nároky zamestnancov od 01.07.2012

V Banskej Bystrici, dňa 29.06.2012

.....
MUDr. Ján Nosko
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....
Mgr. Silvia Rybanská
predseda odborovej organizácie