



FAKULTNÁ NEMOCNICA NITRA

Špitálska 6, 950 01 Nitra
riaditeľ: MUDr. Jozef Valocký

Kolektívna zmluva na rok 2012

uzavretá medzi

Zamestnávateľom:

Fakultná nemocnica Nitra

Špitálska 6, 950 01 Nitra

Zastúpená: MUDr. Jozefom Valockým, riaditeľom FN Nitra

a

- 1. Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb, Základnou odborovou organizáciou pri Fakultnej nemocnici, Nitra**
org.č. 0111-40301, IČO: 6893949084
Zastúpený: p. Helenou Geršiovou - predsedníčkou ZO

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov;
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere vo FN Nitra.

Článok 3

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 príslušného odborového orgánu.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Keďže vo FN Nitra pôsobia dve odborové organizácie pri vzájomnom vyjednávaní bude vždy uplatnený postup podľa § 232 ZP.
3. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

1. V súlade s § 240 ods. 4 zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

2. Zamestnávateľ bude podľa potreby, minimálne raz štvrt'ročne, informovať výbor základnej odborovej organizácie o činnosti a výsledkoch zamestnávateľa, príp. prerokovávať záležitosti a riešiť problémy týkajúce sa oboch strán.

Článok 6

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať povereného zástupcu dotknutých odborov na porady vedenia organizácie.

Článok 7

1. Na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a účasť na odborových akciách, konkrétne na účasť na:

- zjazde, ako najvyššom orgáne SOZ ZaSS a LOZ, a to raz za štyri roky,
- konferencie predsedov základných odborových organizácií, ako najvyššom orgáne medzi zjazdmi a to jedenkrát do roka,
- členskej schôdzi, ako najvyššom orgáne základnej odborovej organizácie, ktorá sa koná podľa potreby odborovej organizácie, a to jedenkrát do roka,
- aktív úsekových dôverníkov po 14,00 hod 1x za 2 mesiace
- a na vzdelávanie v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v zmysle neskorších predpisov (ďalej len ZP), zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu, bez požadovania refundácie zo strany SOZ ZaSS, LOZ alebo od výborov ich základných odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa.

2. Prípadná ďalšia účasť členov výborov odborových organizácií na aktivitách odborových organizácií bude možná za podmienky udelenia pracovného voľna (ak zamestnancovi prípadne pracovná smena) bez náhrady mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ umožní, aby odborové organizácie na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

Článok 9

Na základe písomnej žiadosti a po písomnej dohode zamestnávateľa s ním, zamestnávateľ zrazí a odvedie časť čistej mesačnej mzdy zamestnanca na účet peňažného ústavu, ktorý určí zamestnanec. Súhlas so zrážkami z platu, ako i súhlas s evidovaním osobných údajov v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov od svojich členov zabezpečia odbory.

Článok 10

1. Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky; nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením povinností mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Časť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 11

1. Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a KZ.
2. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

a) Spolurozhodovaním - spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním.

Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce, ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie) a v niektorých ďalších právnych predpisoch.

b) Prerokovaním - vzťahuje sa na okruh opatrení, ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi

- povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenia alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu.

c) Právom na informovanie - informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

d) Kontrolnou činnosťou - je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo ďalších právnych predpisov

e) V súlade s § 229 ZP bod 6 zamestnanci majú právo na **kolektívne vyjednávanie** len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

3. Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 11 písm. b) až e) tejto KZ, odbory predložia svoje stanovisko bez zbytočného odkladu najneskôr do 14 dní, ak nie je zákonom stanovené inak.

Článok 12

Zamestnávateľ zabezpečí účasť zástupcu odborových organizácií v konkurzných komisiách podľa príslušnosti obsadzovaného pracovného miesta a zabezpečí informovanosť odborových organizácií o výsledkoch výberových konaní.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov k zamestnávateľovi upravuje zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak zákon o výkone práce vo verejnom záujme neustanovuje inak.

Článok 14

1. Zamestnancom podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme sa môže stať fyzická osoba, ktorá po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme spĺňa predpoklady:

- a) má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu (**zdravotnícki pracovníci dokladujú**

spôsobilosť i svojou evidenciou v príslušnej komore);

- b) je bezúhonná;
- c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady (**odborná spôsobilosť pracovníkov v zdravotníctve pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti je uvedená v nariadení vlády SR č. 269/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania**);
- d) má zdravotnú spôsobilosť na prácu, ktorú má vykonávať;
- e) bola zvolená alebo vymenovaná, ak tento zákon alebo osobitný predpis 6) voľbu alebo vymenovanie ustanovuje ako predpoklad vykonávania práce vo verejnom záujme,
- f) je oprávnená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu, 7) ak sa takéto oprávnenie na dohodnutú prácu vyžaduje,
- g) má poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti, 8) ak vyučuje náboženstvo.

2. Za bezúhonného na účely zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

3. Zdravotnícki pracovníci musia ďalej spĺňať podmienky pre výkon zdravotníckeho povolania, ktoré sú stanovené v § 31 - 38 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v platnom znení (ďalej ako zákon č. 578/2004 Z.z.).

4. Podľa § 31 zákona č. 578/2004 Z. z. podmienky na výkon zdravotníckeho povolania sú:

- a) spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,
- b) zdravotná spôsobilosť,
- c) odborná spôsobilosť,
- d) bezúhonnosť,
- e) registrácia,
- f) dôveryhodnosť, ak sa vyžaduje podľa § 12 ods. 6 a § 69 ods. 3 zák. č. 578/2004 Z. z.

Vyššie uvedené podmienky musia byť splnené po celý čas výkonu zdravotníckeho povolania.

5. Na základe definície bezúhonnosti ustanovenej v § 38 zákona č. 578/2004 Z.z. sa za bezúhonného považuje ten, kto nebol právoplatne odsúdený za:

- a) obzvlášť závažný trestný čin (*§11 Trestného zákona*),
- b) trestný čin prijímania úplatku, za trestný čin podplácania a za trestný čin nepriamej korupcie (*§ 328 až § 336 Trestného zákona*),
- c) úmyselný trestný čin spáchaný v súvislosti s výkonom zdravotníckeho povolania.

Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov, ktorý nesmie byť starší ako tri mesiace.

6. Uvedená úprava sa vzťahuje na všetky kategórie zdravotníckych pracovníkov definované v § 27 zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti.

Článok 15

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Podstatné náležitosti, ktoré musí zamestnávateľ uviesť v pracovnej zmluve sú uvedené v § 43 ZP. **Pracovná zmluva musí byť vždy uzatvorená písomne, inak je neplatná.**

Článok 16

Zamestnávateľ bude dodržiavať zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, povolaniu, postupu v zamestnaní a pracovných podmienok, ako aj k odbornej príprave a zásadu odstraňovania nerovnakého odmeňovania mužov a žien.

Článok 17

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho správami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

Článok 18

Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

Článok 19

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 20

1. V súlade s § 240 ods. 6 zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje neskončiť pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP súčasne u oboch z manželov zamestnaných u zamestnávateľa, a to v lehote nasledujúcich 12 kalendárnych mesiacov po skončení pracovného pomeru z uvedených dôvodov u jedného z manželov.

3. Zákaz výpovede podľa § 64 ods. 1 písm. c) ZP sa vzťahuje na dobu, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky.

Článok 21

Obdobie, počas ktorého je nezákonné prepustiť tehotnú ženu, začína dňom, keď bol zamestnávateľ oboznámený s lekárskeým vysvedčením, potvrdzujúcim tehotenstvo, predlžuje sa najmenej o jeden mesiac po skončení materskej dovolenky.

Článok 22

Nočnú prácu môžu vykonávať len ženy staršie ako 18 rokov a ak nie sú tehotné a nestarajú sa o dieťa mladšie ako jeden rok, ak budú dodržané všetky zákonné ustanovenia, vyplývajúce zo ZP. Zamestnávať výkonom ÚPS osamelých rodičov, ktorí majú vo svojej starostlivosti deti mladšie ako 10 rokov možno len s ich súhlasom.

Článok 23

Zamestnávateľ predloží príslušnému odborovému orgánu na základe písomnej žiadosti súhrnné informácie o uvoľnených pracovných miestach a prijatí nových pracovníkov.

Článok 24

Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli, že:

1. Pevná pracovná doba v jednozmennej prevádzke je 7.00-15.00 hod týždenne. Výnimku zo stanovenej pevnej pracovnej doby povoľuje v odôvodnených prípadoch (t.j. nevyhovujúce dopravné spojenie, opatera maloletých detí a pod.) riaditeľ FN Nitra.

2. Pracovná doba na lôžkových oddeleniach v nepretržitej prevádzke je:

a) Denná zmena začína 6.00 hod. a končí 18.00 hod.

b) Nočná zmena začína 18.00 hod. a končí 6.00 hod., pričom za prácu v noci sa považuje práca od 22.00 hod. do 5.00 hod.

3. V prípade potreby môže byť do nepretržitej prevádzky dočasne zaradená v súlade so ZP aj ambulatná sestra z jednozmennej prevádzky.

4. Na pracoviskách vykonávajúcich ústavnú pohotovostnú službu sa zavádza nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, pričom priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období 12 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas (§ 87 ods. 1 a 2 ZP).

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času spočíva v tom, že v prípade So, NE, Sviatok sa práca od 7.00 hod do 19.00 hod započítava do riadnej pracovnej zmeny a v čase od 19.00 do 7.00 hod je neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

5. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli v zmysle § 90 ods. 4 Zákonníka práce na zavedení nepretržitého pracovného režimu na úseku COS a CS – inštrumentárky:

- a) Pracovný čas bude v dennej zmene od 7.00 hod do 19.00 hod.
- b) Pracovný čas bude v nočnej zmene od 19.00 hod do 7.00 hod, pričom za prácu v noci sa považuje práca od 22.00 hod do 5.00 hod.

6. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli v zmysle § 90 ods. 4 Zákonníka práce na zavedení nepretržitého pracovného režimu sestry na anestézie na KAIM:

- a) Pracovný čas bude v dennej zmene od 6.00 hod do 18.00 hod.
- b) Pracovný čas bude v nočnej zmene od 18.00 hod do 6.00 hod, pričom za prácu v noci sa považuje práca od 22.00 hod do 5.00 hod.

7. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli v zmysle § 90 ods. 4 Zákonníka práce na zavedení nepretržitého pracovného režimu na Ústave laboratórnej medicíny.

- a) Pracovný čas bude v dennej zmene od 7.00 hod do 19.00 hod.
- b) Pracovný čas bude v nočnej zmene od 19.00 hod do 7.00 hod, pričom za prácu v noci sa považuje práca od 22.00 hod do 5.00 hod.

8. V prípade odôvodnených potrieb zamestnávateľa, súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti môže byť zavedený u jednotlivých zamestnancov iný začiatok pracovnej doby ako je uvedený v bode 1-2 článku 25 tejto Kolektívnej zmluvy. Zmena začiatku pracovnej doby musí byť prejednaná s primárom oddelenia, resp. prednostom kliniky.

Článok 25

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 38,5 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 37,5 hodiny.

2. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo s ionizujúcim žiarením je 33 a ½ hodiny týždenne.

3. Ku každej zmene je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi prestávku na odpočinok na jedenie v trvaní 30 minút. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času. Prestávka sa poskytuje v každej zmene nezávisle od jej dĺžky.

4. Pracovný čas zamestnanca musí byť rozvrhnutý tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadať na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3 ZP).

Článok 26

1. Základná výmera dovolenky podľa § 103 ods. 1 ZP je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.

2. Zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ sa dohodli o predĺžení dovolenky nad rozsah stanovený § 103 ods. 1 ZP o jeden týždeň.

Článok 27

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu, inak je neplatný.

Článok 28

1. V súlade s § 5 ods. 1 zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa zmluvné strany dohodli, že vedúcimi funkciami obsadzovanými výberovým konaním vo FN Nitra sú:

- námestník pre hospodársko-technické činnosti
- námestník pre zdravotnú starostlivosť
- námestník pre ošetrovateľskú starostlivosť
- primári jednotlivých kliník, oddelení a ústavov FN
- vedúci lekár oddelenia liečebnej výživy a stravovania
- vedúce sestry.

2. Výberové konania na vedúcich zamestnancov:

- prednostovia jednotlivých kliník,
 - prednostovia jednotlivých ústavov,
- vykonáva príslušná univerzita (resp. vysoká škola), pre ktorú je Fakultná nemocnica Nitra

špecializovaným výučbovým zariadením.

Článok 29

V deň rozviazania pracovného pomeru si musí každý zamestnanec vyrovnat' všetky finančné záväzky voči organizácii a odborom, najneskôr do dňa nasledujúcej výplaty.

Článok 30 Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) alebo dohodou s tých istých dôvodov, zamestnávateľ poskytne odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 ZP nasledovne:

- a/ v sume jedného priemerného mesačného zárobku, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou alebo dohodou a pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako 5 rokov,
- b/ v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou alebo dohodou a pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval od 5 do 15 rokov,
- c/ v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou alebo dohodou a pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval viac ako 15 rokov.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

3. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytovaného odstupného.

4. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa.

5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Výška odstupného nad 15 rokov trvania pracovného pomeru v zmysle je podľa §76a ods.1 ZP + 1 mesiac (dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku).

Časť V. Platové podmienky

Článok 31

Odmeňovanie zamestnancov vo FN Nitra je vykonávané v súlade so Zákonníkom práce. Systém odmeňovania je uvedený v „Mzdovom poriadku Fakultnej nemocnice Nitra“, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy ako príloha č.1.

Článok 32

Minimálna mesačná mzda pri odpracovaní plného pracovného úväzku je stanovená v zmysle platného znenia nariadenia Vlády SR (v čase uzatvárania tejto KZ platné Nariadenie vlády SR č. 343/2011 Z. z.)

Časť VI. Vzdelávanie zamestnancov

Článok 33

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie, ako aj o ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov podľa § 39 zák. č. 578/2004 Z.z. Účasť na vzdelávaní, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.

Článok 34

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom vzdelávanie popri zamestnaní v súlade s Nariadením vlády SR č. 296/2010 o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, v platnom znení. Podmienkou súhlasu s pracovnými úľavami je potreba organizácie. Odsúhlasenie ďalšieho vzdelávania bude podmienené podpísaním dohody o zvyšovaní kvalifikácie (príp. dohody o prehlbovaní kvalifikácie), v ktorej sa zamestnanec zaviazne zotrvať v pracovnom pomere v organizácii po ukončení štúdia po dobu:

- a) lekár, zubný lekár, farmaceut, logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik a laboratórny diagnostik
 - špecializačné štúdium - 5 rokov
 - certifikačné štúdium - 3 roky

- b) sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, zdravotnícky laborant, asistent výživy, rádiologický technik, zdravotnícky záchranár, farmaceutický laborant, masér

- špecializačné štúdium - 3 roky
- certifikačné štúdium – 2 roky

c) zdravotnícky asistent – špecializačné štúdium – 2 roky

d) sanitár – da) sanitár - dvojročné štúdium na SZŠ - 3 roky
db) sanitár -jednoročné štúdium na SZŠ - 2 roky

e) prevádzkoví pracovníci – umožnené skúšky povinné k vykonávaniu činnosti kurič, zvérač a skúšky pre tlakové nádoby

Výnimky je možné udeliť iba na základe rozhodnutia riaditeľa FN Nitra. Pri určitých formách štúdia je stanovená forma spoluúčasti zamestnanca.

2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý sa vzdeláva poskytovať pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s jeho potrebou.

3. Podľa ZP pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnávateľ poskytne:

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) 2 dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) 5 dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania.
- e) 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno na vykonanie opravnej skúšky zamestnancovi náhrada mzdy nepatrí.

4. Zamestnávateľ poskytne podľa § 140 ods. 4 ZP zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno 5 dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

5. Súhlas zamestnávateľa so štúdiom zamestnanca sa neviaže na povinnosť poskytovať mu pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie. Zamestnanci, ktorí sa rozhodli zvýšiť si svoju kvalifikáciu a nedohodli sa so zamestnávateľom na poskytovaní pracovných úľav, resp. z dôvodu, že sa nemienia u zamestnávateľa stabilizovať, na vykonanie skúšok, kvalifikovaných zápočtov, študijného sústredu a štátnych záverečných skúšok využívajú dni svojej dovolenky na zotavenie alebo požiadajú o neplatené voľno.

6. Zamestnávateľ pri rozhodovaní o rozsahu pracovných úľav poskytovaných zamestnancom študujúcim popri zamestnaní postupuje v súlade s ustanovením ZP, pričom zohľadňuje okrem svojich potrieb aj vlastné ekonomické možnosti

Časť VII. Sociálna oblasť

Článok 35 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako súhrn povinného prídeltu vo výške 1% a ďalšieho prídeltu vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Použitie sociálneho fondu:

2.1. **závodné stravovanie** - každý zamestnanec FN Nitra má nárok na príspevok pri závodnom stravovaní na jedno hlavné jedlo počas pracovnej zmeny.

Zamestnávateľ prispieva na závodné stravovanie na jedno hlavné jedlo denne za zníženú cenu, t. j. za obstarávaciu cenu surovín zníženú o 55 % ceny jedla, ktorú uhradza zamestnávateľ a zníženú i o príspevok zo sociálneho fondu. V zmysle Zákonníka práce (§ 152 ods. 1 až 4) zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.

2.2. **regenerácia pracovnej sily** - organizácia zabezpečí pre zamestnancov FN Nitra jednotýždňové rekondičné pobyty v zariadení na to určenom, ktoré bude vybrané na základe uskutočneného výberu výberovou komisiou. Organizácia uhradí zamestnancovi 50 % z celkovej fakturovanej sumy (maximálne 116 €) z prostriedkov sociálneho fondu. Príspevok sa poskytne len zamestnancom FN Nitra, nie ich rodinným príslušníkom.

Pokiaľ sa rekondičného pobytu zúčastní zamestnanec, ktorý je členom ZO SOZ pracovníkov zdravotníctva poskytne mu ZO SOZ ďalší doplatok na rekondičný pobyt vo výške 40 € zo svojich prostriedkov.

2.3. **príspevok darcom krvi:**

Z príležitosti udelenia „Jánskeho plakety“ bezplatným darcom krvi organizácia vypláti príspevok zo sociálneho fondu:

I. stupňa - bronzová plaketa (10 x darovanie krvi)	50 €
II. stupňa - strieborná plaketa (20 x darovanie krvi)	70 €
III. stupňa - zlatá plaketa (40 x darovanie krvi muži, 30 x darovanie krvi ženy)	100 €
IV. stupňa - diamantová plaketa (80x darovanie krvi muži, 60x ženy)	166 €
V. stupňa- Kňazovického medaila (100xdarovanie krvi muži, 80x ženy)	200 €

2.4. **nezavinená finančná tieseň**

Pracovná neschopnosť musí trvať dlhšie ako 7 týždňov v kuse:

50 % zo straty - maximálna výška príspevku jeden krát ročne

- a) do 332 € - výpomoc = 100 €
- b) nad 332 € - výpomoc = 166 €.

Výpomoc sa neposkytne pri pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktorá bola odškodnená zo strany Sociálnej poisťovne.

2.5. **úmrtie priameho rodinného príslušníka**

Po prehodnotení pomerov, dĺžky pracovného pomeru vo FN Nitra a počtu nezaopatrených detí - maximálna výška príspevku 166 €.

2.6. **živelné pohromy**

Hodnota škody musí presahovať 3.319,- € - maximálna výška príspevku 166 €.

2.7. **domáce a zahraničné rekreácie (akcie poriadané FN Nitra)**

Hradí sa 50 % z celkovej fakturovanej sumy, maximálne 116 €.

Podmienky: 1 rok zamestnancom FN Nitra, pracujúci v hlavnom pracovnom pomere (resp. súběžnom), úväzok 0,5 a viac, nesmie byť vo výpovednej dobe, neprináleží počas MD a RD.

Príspevok môže byť poskytnutý maximálne raz za rok. V prípade veľkého záujmu sa bude robiť výber účastníkov - uprednostnení budú jubilanti. Príspevok na rekreácie sa poskytne len zamestnancom FN Nitra, nie ich rodinným príslušníkom.

2.8. **z príležitosti trvania pracovného pomeru** nepretržite vo FN Nitra patrí zamestnancovi príspevok z prostriedkov sociálneho fondu vo výške:

166 €	za 25 rokov
200 €	za 30 rokov
233 €	za 35 rokov
332 €	za 40 rokov

Na účely poskytovania odmeny sa do obdobia trvania nepretržitého pracovného pomeru v FN Nitra započítava aj obdobie nepretržitého trvania pracovného pomeru u jeho právnych predchodcov. Nárok na odmenu nepatrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru a vyplatení odchodného a zároveň opätovného uzatvorenia nového pracovného pomeru s FN Nitra.

2.9. **odchod do starobného, invalidného dôchodku**

Pri prvom odchode patrí zamestnancovi jednorázový príspevok vo výške 57 €.

2.10. odmeny z príležitosti životného jubilea

Pri príležitosti dosiahnutia životného jubilea **50 a 60 rokov veku** zamestnanca odmena zo sociálneho fondu vo výške:

od 1 - 5 rokov praxe	100 €
do 15 rokov praxe	166 €
do 20 rokov praxe	200 €
do 30 rokov praxe	233 €
nad 30 rokov praxe	266 €

Započítava sa celková doba praxe vo FN Nitra (min. 1 rok trvania PP vo FN Nitra) a pracovný úväzok je vyšší ako 0,5 úväzku.. Z príležitosti životného jubilea bude zamestnancovi vyplatená odmena len v roku, na ktorý príslušné jubileum pripadlo. Odmena je splatná do konca príslušného kalendárneho mesiaca, v ktorom zamestnanec splnil podmienky pre výplatu odmeny.

2.11. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne poskytnúť nadštandardnú izbu na klinikách a oddeleniach FN Nitra pre zamestnancov FN Nitra počas prvých 7 dní hospitalizácie, od 8.dňa hospitalizácie sa uhrádza plná výška sumy príslušnej nadštandardnej izby.

Článok 36

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 (Zák.č. 124/2006 Z.z. v platnom znení).

2. Závažné pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy je potrebné nahlásiť ihneď aj zástupcom zamestnancov.

Článok 37

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle §§ 195 - 198 ZP, ako aj Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Bude pritom dbať predovšetkým na včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 38

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP v platnom znení.

Článok 39

Zabezpečiť, aby zamestnávateľ plnil úlohy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zlepšovania životného a pracovného prostredia. Zástupcovia zamestnancov budú prizývaní k riešeniu problémov ohľadom BOZP. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať BOZP (§ 10 zák. č. 124/2006 Z. z. v platnom znení).

Článok 40

FN Nitra poskytne zamestnancom ochranné pracovné prostriedky podľa platných noriem a finančných možností.

Článok 41

Vedenie FN Nitra v spolupráci s odbormi bude udržiavať kontakt so zamestnancami - dôchodcami, a to tak, že sa budú prizývať k slávnostným podujatiam.

Článok 42

1. V prípade významných životných jubileí, sviatkov a pod. zamestnancov FN Nitra, vedenie FN Nitra súhlasí s prípravou občerstvenia na uvedené podujatia a to podľa prevádzkových možností oddelenia liečebnej výživy a stravovania. Tieto sa následne budú účtovať podľa platných predpisov, resp. vydaných cenových výmerov zo strany vedenia FN Nitra.

2. Zmluvné strany dohodli, že za krátkodobý nájom nebytového priestoru - zamestnaneckej jedálne - pre účely uvedené v článku 43 bod 1. tejto KZ sa stanovuje paušálna platba vo výške **35 €**.

Článok 43

1. Zabezpečiť rekreovanie zamestnancov a dôchodcov v rekreačnom zariadení v Bojniciach na chate Zlatý lúč podľa ich požiadaviek a možností.

Článok 44

Športové hry budú poriadané raz do roka v pracovný deň (piatok) v spolupráci s vedením FN Nitra a odborovými organizáciami.

Článok 45

Podľa finančných možností bude ZO zabezpečovať športové akcie pre svojich členov.

Článok 46

Pri narodení dieťaťa sa poskytne zamestnancovi (len členovi ZO) finančný dar v hodnote **35 €** z prostriedkov ZO.

Článok 47

Doplňkové dôchodkové sporenie zamestnancov (DDS)

1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení uzavrie zamestnávateľskú zmluvu s jednotlivými doplnkovými dôchodkovými poisťovňami, v ktorých budú mať zamestnanci uzavretú zamestnaneckú zmluvu.

U **zamestnancov** zaradených do **3. a 4. kategórie** bude príspevok vo výške **2 %** z vymeriavaceho základu zamestnanca.

Výška príspevku na DDS pre všetkých zamestnancov (okrem zamestnancov zaradených v kategórii 3.a 4.), ktorí uzatvoria zamestnaneckú zmluvu z niektorou DDS bude **1,65 €**.

2. Príspevok sa nebude poskytovať počas neplateného voľna, ženám počas MD, RD a pracujúcim dôchodcom, s výnimkou kategórie 3 a 4, ktorý poberajú starobný dôchodok.

Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zaradené na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, je povinný uzatvoriť účastnícku zmluvu a jeho zamestnávateľ je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu, a to do ôsmich dní od začatia výkonu týchto prác.

3. Za zamestnanca, ktorý vykonáva práce, ktoré sú zaradené do kategórie 3 alebo 4, platí príspevky zamestnávateľ. Účastník (zamestnanec) počas obdobia vykonávania týchto prác **môže** platiť príspevky.

Článok 48

1. V súlade s § 141 ZP ods. 2 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy najmä z týchto dôvodov:

- 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. ďalšie pracovné voľno **bez náhrady mzdy** sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
 3. pracovné voľno **s náhradou mzdy** sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;

- b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky 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 obstarával 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) svadba: pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca;
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň;
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom;
- h) 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; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno **s náhradou mzdy**;

- i) vyhľadávanie 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; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

2. V súlade s § 141 ods. 8 ZP je zamestnávateľ **povinný ospravedlniť neprítomnosť** zamestnanca v práci za čas jeho účasti **na štrajku** v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Článok 49

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - dobrovoľnému darcovi krvi pracovné voľno s náhradou mzdy v deň darovania krvi na celý deň (pokiaľ bol zamestnanec v tento deň zaradený do pracovnej zmeny).

Článok 50

1. V prípade, že zamestnanec FN požiadajú o neplatené voľno z vážnych rodinných dôvodov (starostlivosť o dieťa, resp. rodinného príslušníka), môže mu organizácia toto poskytnúť v rozmedzí maximálne 3 kalendárnych mesiacov, ak to prevádzka pracoviska dovoľuje. Každá žiadosť bude riešená individuálne po vyjadrení primára kliniky, oddelenia, vedúcej sestry kliniky, oddelenia, vedúceho príslušného pracoviska a následnom odsúhlasení vedením FN. V prípade, že zamestnanec požiadajú o neplatené voľno na dobu dlhšiu ako 3 mesiace z odôvodnených vážnych prípadov, žiadosť posúdi a o nej rozhodne riaditeľ FN.

2. Organizácia umožní zamestnancom pri školiacich akciách v zahraničí:

- a) pokiaľ ide o akciu organizovanú MZ SR a zamestnanec bol na túto vybraný - čerpať na dobu pobytu platené pracovné voľno;
- b) v prípade účasti na zahraničnom pobyte, na ktorý zamestnanca vysiela zamestnávateľ (napr. zaučenie manipulácie s novou technikou ...) - súhlasí sa s čerpaním plateného pracovného voľna po dobu pobytu;
- c) pokiaľ si zamestnanec individuálne vybaví školenie v zahraničí, musí byť potvrdené hlavným odborníkom, riaditeľom FN, prednostom kliniky, resp. primárom oddelenia, že ide o školenie, ktoré bude mať význam pre ďalší odborný rast zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy najviac na dobu 12 mesiacov v súlade s § 141 ods. 3 ZP. Pokiaľ zamestnanec požiadajú

o pracovné voľno bez náhrady mzdy na viac ako 12 mesiacov, zamestnávateľ mu toto neposkytne a pracovník musí rozviazať pracovný pomer.

- d) Pokiaľ ide o školenie v zahraničí iného druhu, napr. štúdium jazyka, resp. štúdium zamerané na úplne inú oblasť v porovnaní s jeho pracovným zaradením, organizácia nebude súhlasiť s plateným ani s neplateným voľnom (zamestnanec musí ukončiť pracovný pomer).

3. V súlade s § 26 Zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, v platnom znení, sa počas čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy zamestnancovi **prerušuje** povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti.

4. Udelenie súhlasu s čerpaním pracovného voľna bez náhrady mzdy v rozsahu nad 30 kalendárnych dní je podmienené úhradou poisťného na zdravotné poistenie (za zamestnanca i zamestnávateľa) zamestnancom v príslušnej zdravotnej poisťovni.

Časť VIII.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 51

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 52

Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať.

Článok 53

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná odpovedať najneskôr do 30 dní.
3. 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 vakom sú uzatvorené.

Článok 54

ZO oboznámi s obsahom tejto KZ zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia, ako i písomnou formou na jednotlivé úseky.

Článok 55

1. Závazky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
3. Kolektívna zmluva bola prerokovaná a schválená na spoločnom kolektívnom vyjednávaní za účasti vedenia zamestnávateľa a zástupcov odborových orgánov pri FN.
4. Kolektívna zmluva je platná pre pracoviská, resp. okruh zamestnancov, pre ktorých bola uzatvorená.
5. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy je od 01. 09. 2012 a platí do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej medzi Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb, Lekárskym odborovým združením a Asociáciou fakultných nemocníc Slovenskej republiky.
6. Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva na rok 2008, v znení jej dodatkov a príloh.

Článok 56

1. Táto KZ je vyhotovená v šiestich originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve originálne vyhotovenia KZ.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Nitra, 28.08.2012

Nitra,

.....
MUDr. Jozef Valocký
riaditeľ FN Nitra

.....
Helena Geršiová
predsedníčka ZOO SOZ ZaSS pri FN, Nitra

Príl. č.1: Mzdový poriadok s jeho prílohami

Fakultná nemocnica Nitra, Špitálska 6, 950 01 Nitra

Mzdový poriadok

Fakultnej nemocnice Nitra

júl 2012

Fakultná nemocnica Nitra v súlade s § 119, ods. 2 Zákonníka práce po dohode so zástupcami zamestnancov na odmeňovanie zamestnancov vydáva tento

M z d o v ý p o r i a d o k ,

ktorý je neoddeliteľnou súčasťou platnej kolektívnej zmluvy.

Článok I Úvodné ustanovenie

Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda. Mzda patrí najmenej vo výške ustanovenej Zákonníkom práce a týmto Mzdovým poriadkom. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia poskytované za vykonanú prácu; ich zložky uvádza tento Mzdový poriadok v čl. II.

Článok II Mzdový systém

- (1) Zamestnancovi sa poskytuje mzda formou základného mesačného platu.
- (2) Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.
- (3) Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická a fyzická záťaž týchto pracovných činností je uvedená v charakteristikách stupňov náročnosti a v Katalógu pracovných činností.
- (4) K základnému platu sa zamestnancovi poskytujú príplatky podľa podmienok vykonávanej práce.
- (5) Okrem platu a príslušných príplatkov možno zamestnancovi vyplatiť:
 - štvrťročné odmeny v závislosti od plnenia stanovených ukazovateľov
 - a operatívne odmeny.

1. Základný plat

- (1) Minimálna výška základného platu, ktorá musí byť zamestnancovi priznaná je uvedená v čl.1. Základný plat - bod (5). Tabuľka zohľadňuje stupeň náročnosti vykonávanej práce.
- (2) V súvislosti so zmenou minimálnej mzdy zamestnancom, ktorých základný plat nedosahuje jej výšku, resp. výšku jej koeficientu, bude tento rozdiel doplatený.
- (3) Pri prvom porušení pracovnej disciplíny z dôvodu nedodržiavania etických noriem slušného správania bude zamestnanec odmeňovaný minimálnym mzdovým nárokom

v príslušnom stupni náročnosti pracovného miesta, podľa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny v zmysle pracovného poriadku FN Nitra.

(4) Zaradenie pracovného miesta do jedného zo 6 stupňov náročnosti sa vykoná porovnaním popisu pracovných činností dohodnutého v rámci druhu práce v pracovnej zmluve. Zaradenie do stupňa náročnosti pracovného miesta vykoná riaditeľ FN Nitra, príp. navrhne príslušný vedúci zamestnanec a o návrhu rozhodne riaditeľ FN Nitra.

(Charakteristika stupňov náročnosti pracovných miest je uvedená v prílohe č.1)

(5) Mesačný plat sa dohodne nasledovne:

Stupeň náročnosti pracovného miesta	Koeficient minimálnej mzdy
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

2. Príplatky

2.1 Príplatok za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy za každú hodinu príplatok vo výške:

- 30 % jeho priemerného hodinového zárobku za prácu vo všedný deň,
- 40 % jeho priemerného hodinového zárobku za prácu v deň pracovného voľna a pracovného pokoja.

(2) Nadriadený vedúci môže so zamestnancom dohodnúť, že zamestnanec bude namiesto príplatku za prácu nadčas čerpať náhradné voľno, a to za 1 hodinu práce nadčas 1 hodinu náhradného voľna, v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno do troch mesiacov, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1.

(3) Ak organizácia neumožní zamestnancovi vyčerpať náhradné voľno do dohodnutého termínu podľa ods. 2, patrí zamestnancovi príplatok za prácu nadčas vo výške, na ktorú mu vznikol nárok v mesiaci, v ktorom nadčas odpracoval.

(4) Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (§ 97 ods. 6 ZP).

2. 2 Príplatok za prácu vo sviatok

(1) Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy za každú hodinu práce vo sviatok príplatok vo výške 50 % jeho priemerného hodinového zárobku. Mzdové

zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

(2) Zamestnanec môže po dohode so svojim nadriadeným čerpať za prácu vo sviatok náhradné voľno, a to za 1 hodinu práce vo sviatok 1 hodinu náhradného voľna. Príplatok za prácu vo sviatok v takomto prípade zamestnancovi nepatrí. Za hodiny čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku (§ 122 ods. 2 Zákonníka práce).

(2) Ak zamestnanec vo sviatok odpracuje zlomky počtu celých hodín (zaokrúhlené na polhodinu napr. 7,5 hodiny), môže čerpať náhradné voľno aj za zlomky hodín práce vo sviatok. Uvedené platí aj pre čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas.

(3) Ak organizácia neumožní zamestnancovi vyčerpať náhradné voľno do 12 mesiacov od vzniku nároku naň, patrí zamestnancovi príplatok za prácu vo sviatok vo výške, na ktorú mu vznikol nárok v mesiaci, v ktorom vo sviatok pracoval (§121 ods.4 a 5 ZP)

(5) Sviatok, ktorý prípadne na deň, kedy zamestnanec mal pracovať, ale z dôvodu sviatku nepracoval, sa považuje za odpracovaný deň. Za dobu sviatku sa v takomto prípade mesačný plat zamestnancovi nekráti. Ak má zamestnanec v dobe sviatku nariadený výkon práce, k mesačnej mzde obdrží príplatok za prácu vo sviatok podľa ods. 1.

2. 3 Príplatok za nočnú prácu

(1) Nočná práca je práca v čase medzi 22. hodinou a 5. hodinou .

(2) Za dobu nočnej práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde príplatok vo výške 45 % minimálnej hodinovej mzdy.

2. 4 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

(1) Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde príplatok vo výške minimálne 20 % minimálnej hodinovej mzdy. V prípade, ak jestvuje riziko prekročenia najvyššie prípustných hodnôt alebo expozície zamestnanca škodlivým faktorom práce, alebo pracovného prostredia, ktoré sú ustanovené hygienickými predpismi. Na príplatok majú nárok zamestnanci, ktorých pracovisko je zaradené najmenej v III. kategórii z hľadiska rizika.

2. 5 Osobný príplatok

(1) Zamestnancovi na ocenenie podielu na hospodárskom výsledku oddelenia, mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy 100 % priznaného tarifného platu.

(2) Osobný príplatok môže byť zamestnancovi priznaný najskôr po troch mesiacoch od nástupu do pracovného pomeru vo FN Nitra. Táto podmienka sa nevzťahuje na vedúcich zamestnancov prijatých do FN Nitra.

(3) Možnosť priznania osobného príplatku 100 % je posudzovaná na základe kvalitného vykonávania pracovných činností, mimoriadnych pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúce rámec ich vykonávania.

2. 6 Príplatok za dosiahnutie akademickej hodnosti

Za získanie akademickej hodnosti v príslušnom odbore bude priznaný jednorázový príplatok v nasledovnej výške:

PhD., resp. CSc.	33 €
doc.	83 €
prof.	166 €

Vypláca sa len jeden z uvedeného druhu príplatkov.

2.7 Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie. Príplatok určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a počet riadených zamestnancov. Podľa počtu riadených útvarov sa vedúci zamestnanci zaraďujú do troch skupín nasledovne:

(1) Do I. skupiny sú zaradení vedúci zamestnanci, ktorí majú aspoň päť podriadených vedúcich zamestnancov zaradených v II. skupine riadenia. Riadiaci príplatok možno priznať v rámci rozpätia **99,58 €- 165,97 €**.

(2) Do II. skupiny sú zaradení vedúci zamestnanci, ktorí majú minimálne jedného podriadeného vedúceho zamestnanca. Riadiaci príplatok možno priznať v rámci rozpätia **39,83 €-99,58 €**.

(3) Do III. skupiny sú zaradení vedúci zamestnanci, ktorí riadia minimálne troch podriadených zamestnancov. Riadiaci príplatok možno priznať v rámci rozpätia **9,96 €- 66,39 €**.

2.8 Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu

Za prácu v sobotu a nedeľu patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy za každú hodinu práce príplatok vo výške 1,70 € .

2.9. Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje popri svojej práci i zamestnanca dlhodobo neprítomného (PN viac ako 10 týždňov), môže priznať zástupné od prvého dňa zastupovania. Zástupné môže byť max. vo výške 30% z tarifného platu zastupovaného zamestnanca, pre všetkých zastupujúcich zamestnancov, a to podľa finančných možností zamestnávateľa. Zástupné sa nepriznáva, ak je na danom pracovisku nadstav zamestnancov.

3. Odmeny

3.1 Štvrťročné odmeny

(1) V prípade dostatku finančných prostriedkov sa môžu poskytnúť štvrťročné odmeny za podmienky splnenia niektorej z nasledovných úloh:

- dosiahnutie dobrých ekonomických ukazovateľov oddelenia (kladný hospodársky výsledok);
- kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúce rámec
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy;
- práca bez sťažností na poskytované služby klientom;
- dodržiavanie limitov stanovených jednotlivými zmluvnými objednávkami od ZP;
- aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa.

(2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

(3) Štvrťročné odmeny sa pri splnení stanovených ukazovateľov poskytnú najviac vo výške 25 % súhrnu zamestnancovi priznaných plátov za predchádzajúci štvrťrok. Konkrétnu výšku odmeny zamestnancovi určí jeho nadriadený, pričom prihliada aj na dosahované pracovné výkony zamestnanca, kvalitu vykonávanej práce, plnenia pracovných úloh a dodržiavania pracovnej disciplíny.

(4) Pri nesplnení ukazovateľa, pri opodstatnenej sťažnosti alebo opakovaní sťažností na chovanie - konanie toho istého pracovníka sa štvrťročná odmena neprizná.

(5) Na štvrťročnú odmenu nemá nárok zamestnanec, ktorý závažným spôsobom alebo opakovane porušil pracovnú disciplínu.

3.2 Operatívne odmeny

Sú to odmeny na bezprostredné odmeňovanie zamestnancov za operatívne zvládnutie úloh podmieňujúcich hladký chod jednotlivých činností organizácie v prípade porúch, havárií, pri záchrane života a za mimoriadny prístup k riešeniu krátkodobých a operatívnych úloh. Poskytovanie týchto odmien za splnenie iných než pracovných úloh je neprípustné.

3.3. Odmeny z prostriedkov určených na praktickú výučbu

Na základe návrhu námestníka riaditeľa pre ošetrovateľstvo resp. vedúcej sestry kliniky/oddelenia sa môže priznať odmena z prostriedkov poskytnutých na praktickú výučbu zo strany zmluvných vzdelávacích inštitúcií. Odmena vo výške 1,00 €/hodina sa môže priznať zamestnancom (vedúce sestry, sestry a atď.) štvrťročne na základe skutočne odpracovaných a vykázaných hodín mentorskej činnosti. Výkaz schvaľuje riaditeľ FN Nitra, po predbežnom potvrdení vedúcou sestrou kliniky/oddelenia a námestníkom riaditeľa pre ošetrovateľstvo.

Článok III

Pracovná pohotovosť

(1) Pracovná pohotovosť je v zmysle § 96 ods. 1 Zákonníka práce doba, počas ktorej je zamestnanec na príkaz zamestnávateľa alebo na základe dohody so svojim nadriadeným pripravený, že bude privolaný na výkon prác. Pracovnú pohotovosť je možné nariadiť len na dobu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca a nad určený týždenný pracovný čas.

(2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

(3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej hodinovej mzdy. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada:

- 25 % minimálnej hodinovej mzdy ak ide o pracovnú pohotovosť vo všedný deň
- 30 % minimálnej hodinovej mzdy u ak ide o pracovnú pohotovosť v deň pracovného voľna a pracovného pokoja.

(6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

(7) Paušálny príplatok za pohotovostnú službu a príplatok za dennú zmenu (sobota, nedeľa, sviatok) sa vypláca vo výške podľa rozhodnutia Operatívnej porady riaditeľa FN Nitra.

Článok IV

Výplatné termíny

(1) Mzda sa bude zamestnancom vyplácať formou bezhotovostného styku zasielaním na účet v peňažnom ústave. Konkrétny peňažný ústav a číslo účtu oznámi zamestnanec najneskôr do 2 týždňov od podpisu pracovnej zmluvy. Zamestnanec je povinný nahlásiť každú zmenu účtu okamžite.

(2) Výplatný termín vo FN Nitra je 14. deň kalendárneho mesiaca.

(3) V prípade prechodného nedostatku finančných prostriedkov na účte organizácie sa zamestnancovi zaručuje výplata mzdy vo výške spodnej hranice mesačného platu príslušného stupňa. Zvyšná suma, na ktorú zamestnancovi vznikol nárok, mu bude doplatená najneskôr do 3 mesiacov.

Článok V Priemerný zárobok

(1) Pri zisťovaní priemerného zárobku sa postupuje podľa § 134 Zákonníka práce.

(2) Ak zamestnanec neodpracoval v rozhodujúcom období aspoň 22 dní alebo 170 pracovných hodín, miesto priemerného zárobku sa zisťuje pravdepodobný zárobok. Ten sa zistí z hrubej mzdy, ktorú zamestnanec v rozhodujúcom období zarobil, a z počtu hodín odpracovaných v rozhodujúcom období.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období nepracoval, pravdepodobný zárobok sa určí z dohodnutého mesačného platu a pravdepodobných ďalších zložiek, ktoré by mu boli vyplatené, ak by počas rozhodujúceho obdobia pracoval. Pravdepodobná výška štvrtročnej odmeny sa do pravdepodobnej hrubej mzdy zamestnanca nezahŕnie.

Článok VI Záverečné ustanovenia

(1) So Mzdovým poriadkom musí byť zamestnanec oboznámený pred podpísaním pracovnej zmluvy. Príslušný vedúci je povinný umožniť zamestnancovi nahliadnuť do tohto Mzdového poriadku, ak o to zamestnanec požiada.

(2) Odmeňovanie v súlade s podmienkami Mzdového poriadku sa nevzťahuje na odmeňovanie riaditeľa Fakultnej nemocnice Nitra, ktorému mzdové náležitosti stanovuje minister zdravotníctva SR.

(3) Tento Mzdový poriadok nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami a je neoddeliteľnou súčasťou platnej kolektívnej zmluvy.

Nitra, 28.08.2012

Nitra,

.....
MUDr. Jozef Valocký
riaditeľ FN Nitra

.....
Helena Geršiová
predsedníčka ZV SOZ ZaSS pri FN Nitra

Príloha č. 1 - Charakteristika stupňov náročnosti pracovných miest

Príloha č. 2 - Zoznam pracovísk zaradených do III. kateg. z hľadiska rizika

Príloha č.1 Mzdového poriadku FN Nitra

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

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

1. pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
2. pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko-správnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
3. pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,
4. pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
5. pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
6. pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložitú a konfliktnú situáciu spojenú spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

**Príloha č.2
k Mzdovému poriadku FN Nitra**

Zoznam pracovísk zaradených do III. kategórie z hľadiska rizika

Pracovisko:	Práca/profesia/:	Rizikový faktor:	Kategória:
Oddelenie pneumológie a ftizeológie	lekár zdravotná sestra	biologické faktory – TBC biologické faktory - TBC	3. 3.
Očná klinika	lekár zdravotná sestra	lasery lasery	3. 3.
Oddelenie fyziatrie, balneológie a liečebnej rehabilitácie	lekár	lasery	3.
Oddelenie rádioterapie a klinickej onkológie	lekár zdravotná sestra asistent - sanitár	cytostatiká cytostatiká cytostatiká	3. 3. 3.
Ústav klinickej mikrobiológie	zdravotný laborant	biologické faktory – TBC	3.
Ústav patológie	lekár iný zdrav. prac. VŠ zdravotný laborant asistent - sanitár	formaldehyd, xylén biologické faktory – TBC Formaldehyd, xylén biologické faktory – TBC Formaldehyd, xylén biologické faktory – TBC Formaldehyd, xylén biologické faktory – TBC	3. 3. 3. 3. 3. 3. 3.