

## Kolektívna zmluva na rok 2013

uzavretá medzi účastníkmi

na strane jednej  
Národné centrum zdravotníckych informácií  
so sídlom 811 09 Bratislava, Lazaretská 26  
IČO: 00 165 387  
zastúpené Ing. Ľuboš Černý, riaditeľ  
(ďalej len zamestnávateľ)

a na strane druhej  
v prvom rade  
Základná odborová organizácia  
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri NCZI Bratislava  
zastúpená Ing. Štefan Činčura, predseda

v druhom rade  
Základná odborová organizácia  
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri SILK Bratislava  
zastúpená p. Oľga Harváňková, predsedníčka  
(ďalej len odbory)

### ČASŤ I.

#### Všeobecné ustanovenia

##### Článok 1

1. Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je uzavretá podľa príslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Zákoníkom práce zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

## Článok 2

1. Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ :
  - a) Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov SOZ ZaSS, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
  - b) Zamestnávateľ je zriadený Ministerstvom zdravotníctva SR zriaďovacou listinou zo dňa 29.07.2004 číslo 1388035/2004-OPP, v znení zmeny zo dňa 23.01.2006 číslo 051427/2006-SP, ako štátna príspevková organizácia s právnou subjektivitou.
  - c) Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

## Článok 3

1. Zmluva je záväzná pre :
  - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
  - b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
  - c) ďalších členov odborov, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (bývalí zamestnanci, dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a podobne).

## ČASŤ II.

### Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

## Článok 4

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborové organizácie za oprávnených zástupcov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborevej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborov bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
4. Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne kancelárske zariadenia, a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu a faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne použitie elektronickej pošty.

## Článok 5

1. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s poverenými zástupcami odborov s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať poverených zástupcov odborov na porady vedenia organizácie, k prerokovaniu závažných organizačných a personálnych otázok.

## Článok 6

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 240 ods. 3 ZP. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskej činnosti, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí výborov základných odborových organizácií, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

## Článok 7

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

## Článok 8

1. Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov odborov formou zrážky z platu a tieto najneskôr do 10 dní odvedie na účet príslušnej základnej odborovej organizácie. Odbory zabezpečia súhlas svojich členov so zrážkami z platu v súlade s § 131 ods. 3 ZP.

## Článok 9

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

## Článok 10

1. Zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením povinnosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa, ako aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

## ČASŤ III.

### Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

#### Článok 11

1. Súčinnosť oboch zmluvných strán bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, v ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a KZ.
2. Kolektívne vyjednávanie
  - podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP a Zákona o výkone prác vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. a Zákona o odmeňovaní a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.
3. Právo na spolurozhodovanie
  - kde 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.
4. Zamestnávateľ s odbormi na základe :
  - a) príslušných ustanovení ZP spolurozhoduje najmä v týchto prípadoch
    - § 86 ods.1 – rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
    - § 87 ods. 1 a 2 – nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
    - § 87a – konto pracovného času – zavedenie konta pracovného času je v odôvodnených prípadoch zamestnávateľ oprávnený len na základe vopred uzatvorenej písomnej dohody s odborovými organizáciami
    - § 88 ods. 1 – zavedenie pružného pracovného času
    - § 90 ods. 4 – začiatok a koniec pracovného času
    - § 91 ods.2 – podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia
    - § 97 ods. 6, 9 a 11 – práca nadčas
    - § 111 ods.1 a 2 – prijatie plánu dovolení na príslušný rok
    - § 136 ods. 2 – poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne
    - § 144a ods. 6 – rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
    - § 152 ods. 8 – stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci
  - b) ustanovenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov v prípadoch:
    - § 5 ods. 4 výberové konanie

– § 12 – vydanie pracovného poriadku

c) ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (určenie prídeltu so SF, jeho čerpanie a použitie).

## 5. Právo na prerokovanie

Vzťahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Za týmto účelom mu poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady, a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská (§ 237 ZP). Prerokovanie sa má uskutočniť zrozumiteľným spôsobom pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu. Konkrétne prípady prerokovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Podľa § 237 ods. 2 ZP, zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä :

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

## 6. Právo na informácie

V súlade s § 238 ZP zamestnávateľ sa zaväzuje informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii, o nových alebo neobsadených pracovných miestach a o zmenách v pracovných podmienkach (napr. rekonštrukčné a rôzne stavebné úpravy), ako aj o ich dopadoch na zamestnancov. Informácie o hospodárskej a finančnej situácii považuje zamestnávateľ za dôverné.

## 7. Právo na kontrolu

Je to oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo z ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP,
- kontroly nad stavom BOZP podľa § 149 ZP.

## Článok 12

1. Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 11 tejto kolektívnej zmluvy, odbory predložia stanovisko do 10 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

## ČASŤ IV.

### Zamestnanosť a pracovné podmienky

## Článok 13

1. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ bude zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na intranete a internetovej stránke NCZI v predstihu pred ich inzerovaním v masovo-komunikačných prostriedkoch.
4. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní, alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú splňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.
5. Zamestnávateľ raz štvrtročne predloží odborovej organizácii informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP).

## Článok 14

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovných vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
2. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
3. Pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych 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.

## Článok 15

1. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov bude zamestnávateľ informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

## Článok 16

1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, tento bude postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami § 74 ZP pričom je povinný:

Výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov inak je výpoveď neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do siedmich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Okamžité skončenie pracovného pomeru je povinný zástupca zamestnancov prerokovať do 2 dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## Článok 17

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až písm. c) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP najmenej vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

## Článok 18

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ hodiny týždenne. Pre zamestnancov je až do odvolania stanovený pružný pracovný čas uplatňovaný formou pružného štvortýždňového pracovného obdobia v súlade s § 88 ods.1 ZP.
2. Pružný pracovný čas zamestnancov NCZI je rozvrhnutý nasledovne:
  - denný prevádzkový pracovný čas je od 6.00 hod. do 18.30 hod.
  - základný pracovný čas je od 9.00 hod. – 14.00 hod.
  - voliteľný pracovný čas pri príchode je od 6.00 hod. do 9.00 hod. pri odchode od 14.00 hod. do 18.30 hod
3. V základnom pracovnom čase t. j. od 9.00 hod. do 14.00 hod. je každý zamestnanec povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku, okrem prestávky na oddych a jedenie. Neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca na pracovisku v základnom pracovnom čase nie je možné nadpracovať vo voliteľnom pracovnom čase. Prestávku na oddych a jedenie je možné čerpať v rozpätí od 11.00 hod. do 13.00 hod. v trvaní 30 minút. Za porušenie pracovnej disciplíny sa nepokladá, ak zamestnanec, v rozpätí prestávky na oddych a jedenie, prekročí 30 minútovú dobu z dôvodu dochádzky do vzdialenej výdajne stravy za predpokladu, že si prekročený čas na prestávku nadpracuje.
4. Tento pružný pracovný čas neplatí pre zamestnancov dozoru, vodičov a zamestnancov údržby. Pre zamestnancov knižnice, ktorí boli týždenným rozpisom poverení v príslušnom dni zabezpečovaním knižnično-informačných služieb v požičovni a študovni knižnice, základný pracovný čas začína o 10.00 hod a končí o 18.00. Títo pracovníci môžu v príslušnom dni čerpať prestávku na oddych a jedenie v rozpätí od 12.00 hod. do 14.00. V individuálnych prípadoch zamestnanec môže so súhlasom svojho vedúceho požiadať riaditeľa o udelenie výnimky.
5. Výmera dovolenky sa zvyšuje na základe vyššej kolektívnej zmluvy na príslušný rok.

## Článok 19

1. Zamestnávateľ vydá alebo aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť prístupný každému zamestnancovi.

## ČASŤ V.

### Platová oblasť

#### Článok 20

1. Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa Zákona o odmeňovaní podľa ustanovení dohodnutých v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa (KZ VZ) na rok 2013.
2. Príplatok za riadenie sa priznáva len vedúcim zamestnancom, ktorí riadia minimálne troch pracovníkov a poskytuje sa v týchto pracovných pozíciách:
  - 1.1 riaditeľ úseku
  - 1.2 vedúci odboru
  - 1.3 vedúci oddelenia
3. Výplatné termíny – plat a náhrada platu sú splatné pozadu za mesačné obdobie vo výplatnom termíne 10. dňa nasledujúceho mesiaca na osobný účet zamestnanca. Pokiaľ výplatný termín prípadne na deň pracovného voľna alebo pokoja, je výplatný termín najbližší pracovný deň pred týmto dňom.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## ČASŤ VI.

### Starostlivosť o kvalifikáciu

#### Článok 21

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov v rámci ich pracovného zaradenia, prípadne jej zvyšovanie.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.



## ČASŤ VII.

### Sociálna oblasť

#### Článok 22

#### 1. Sociálny fond

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z .z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn :

- povinného prídeltu vo výške 1% a zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- ďalším prídeltom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 vyššie uvedeného zákona.

Použitie sociálneho fondu

- a) Zo sociálneho fondu je možné poskytnúť na základe návrhu príslušného vedúceho oddelenia, odboru v mimoriadne závažných prípadoch zamestnancovi, prípadne jeho rodinným príslušníkom, jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc vo výške 200,-€. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.
- b) Zo sociálneho fondu sa bude poskytovať príspevok 0,48 € na 1 jedálny kupón pre zamestnancov, ktorí tvoria SF.
- c) V prípade dostatku finančných prostriedkov v SF sa môže jeho nevyčerpaná časť použiť ako príspevok zo SF na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily.

#### 2. Stravovanie zamestnancov

Zamestnanec má nárok na jedálne kupóny aj počas nasledujúcich dní ospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku:

- dovolenka na zotavenie
- nezavinenej PN
- OČR
- ošetrovania dieťaťa do 10 rokov
- za pracovnú zmenu ak výkon práce je dlhší ako 4 hodiny
- štúdiá popri zamestnaní za účelom prehlbenia kvalifikácie na výkon práce
- školenia v mieste sídla organizácie
- školenia mimo miesta sídla organizácie, ak nie je zabezpečené stravovanie usporiadateľom
- náhradného voľna za prácu nadčas alebo vo sviatok

Zamestnanec nemá nárok na jedálne kupóny počas:

- neospravedlnenej absencie
- zavinenej PN
- služobnej cesty
- materskej dovolenky
- neplateného voľna

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách). Okrem toho poskytne aj príspevok **0,48 €** na 1 jedálny kupón zo sociálneho fondu (podľa bodu 1, písmeno b) tohto článku.

### Článok 23

1. Zamestnávateľ umožní odpredaj nepotrebného materiálu a hmotného majetku vlastným zamestnancom, pri dodržaní platných právnych predpisov.

## ČASŤ VIII.

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

#### Článok 24

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá za zabezpečenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení, predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti pri práci.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z.
5. Na pracoviskách, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní zabezpečiť prípustné mikroklimatické podmienky, zamestnávateľ v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. a vyhlášky MZSR č. 544/2007 Z. z. upraví pracovný čas z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

## Článok 25

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť podľa prílohy č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

## ČASŤ IX.

### Zdravotnícka starostlivosť

#### Článok 26

1. Zamestnávateľ v oblasti zdravotnej starostlivosti je povinný plniť úlohy, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov.
2. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období :
  - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **60 % denného vymeriavacieho základu**,
  - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **70 % denného vymeriavacieho základu** (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).
3. Zamestnávateľ sa v prípade nedostatku finančných prostriedkov zaväzuje prispievať v odôvodnených prípadoch, po dohode s odborovou organizáciou, na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

## ČASŤ X.

### Riešenie sťažností a predchádzanie sporov

#### Článok 27

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
  - a) sťažnosť zamestnanca bude riešená podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.
  - b) povinnosťou zamestnávateľa je prešetriť a vybaviť sťažnosť do 60 dní, v prípade, že si sťažnosť vyžaduje súčinnosť iného orgánu verejnej správy, fyzickej alebo právnickej osoby sa sťažnosť vybaví do 90 dní odo dňa doručenia.
  - c) v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu

dodržiavania pracovno-právnych predpisov a plnenia záväzkov KZ (napr. inšpekcia práce), alebo na príslušný súd.

3. Kolektívne spory
  - a. ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota
  - b. ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## ČASŤ XI.

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 28

1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie KZ v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ posudzovať ako porušenie pracovnej disciplíny.

#### Článok 29

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo dopĺňať podľa potreby vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodlo inak. Zmeny a dodatky sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené. Zmeny sa robia v súvislosti s legislatívnymi zmenami a úpravami.

#### Článok 30

1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania KZ, jej zverejnenie na intranetovej stránke zamestnávateľa.

#### Článok 31

1. Záväzky tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právny nástupcom.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladu konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia účinnosti.
3. Táto kolektívna zmluva je uzavretá dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

### Článok 32

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je platná do 31. 12. 2013.
2. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Platnosť kolektívnej zmluvy a jej právne účinky sa predlžia na obdobie do podpísania novej kolektívnej zmluvy na rok 2014, najdlhšie však na obdobie do konca roka 2014, ak pred ukončením doby účinnosti tejto kolektívnej zmluvy, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy a jednotlivé ustanovenia kolektívnej zmluvy nebudú v rozpore s kolektívnou zmlouvou vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnancov vo verejnej službe.

### Článok 33

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch originálnych exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 25.3.2013

Ing. Ľuboš Černý  
Riaditeľ NCZI

V Bratislave dňa 25.3.2013

Základná odborová organizácia SOZ ZaSS pri NCZI  
Ing. Štefan Činčura  
predseda

Základná odborová organizácia SOZ ZaSS pri SILK  
Oľga Harvánková  
predsedníčka